



SVOK Bestuursverslag

2022



PricewaterhouseCoopers
Accountants N.V.
Uitsluitend voor
identificatiedoeleinden



Stichting

Voortgezet Onderwijs Kennemerland

Inhoud

Voorwoord Bestuursverslag.....	4
1. Organisatieprofiel	5
1.1 Onze maatschappelijke opdracht	5
1.1.1 Onze kernwaarden.....	5
1.2 Scholen en onderwijsaanbod.....	5
1.3 Kengetallen per school	6
1.4 Organisatiestructuur.....	6
2. Strategische visie	8
3. Ontwikkelingen met impact.....	9
3.1 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	9
3.2 Onderwijs aan nieuwkomers	10
3.3 Herpositionering KC-scholen	11
4. Koers van ons onderwijs	12
4.1 Onderwijs gericht op later selecteren, beter differentiëren.....	12
4.2 Inclusiever passend onderwijs	12
4.3 Onderwijs verrijkt met digitale ondersteuning	13
4.4 Onderwijs gericht op duurzaamheid.....	13
4.5 Kansrijk onderwijs = kansrijk werk	14
4.6 Onderzoek van Onderwijs.....	14
5. Onze kijk op inclusiever passend onderwijs.....	15
6. Onderwijs & Kwaliteit	17
6.1 Werken aan kwaliteit	17
6.2 Audits in 2022.....	18
6.3 Toetsing en Examinering.....	20
6.4 Basiskwaliteit	21
7. Personeel.....	24
7.1 Strategisch Human Resources Management.....	24
7.2 Kerngegevens	25
7.3 Strategische formatieplanning.....	25
7.4 Binden & Boeien	26
7.5 Duurzame inzetbaarheid	28
8. Facilitair & ICT-ontwikkeling	30
8.1 Facilitaire zaken	30
8.2 ICT-ontwikkelingen	31
9. Toezicht op goed bestuur	33

9.1	Raad van Toezicht	33
9.2	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	35
9.3	Klachten & Integriteit.....	39
10.	Financieel verslag.....	40
10.1	Meerjarenbegroting.....	40
10.2	Investeren	40
10.3	Risico's in de toekomst	40
10.4	Financiën 2022.....	42
10.5	Continuïteitsparagraaf	43
10.6	Toelichting continuïteitsparagraaf	45
	Jaarrekening	48

Leeswijzer

Voor u ligt het bestuursverslag 2022 van Stichting Voortgezet Onderwijs Kennemerland (SVOK). Het eerste deel geeft een beeld van de ontwikkelingen binnen de SVOK-scholen en biedt inzicht in onze dienstverlening aan deze scholen. Het tweede deel is het financiële verslag. SVOK publiceert ook een online publieksversie van het bestuursverslag. Beide publicaties zijn beschikbaar via www.svok.nl.

Voorwoord Bestuursverslag

In dit bestuursverslag nemen wij u mee in alle belangrijke ontwikkelingen over het afgelopen jaar. 2022 was het jaar waarin het pandemische coronavirus langzaam uitdoofde en het leven op de scholen weer normaliseerde. De directe en indirecte effecten bleven lang en zijn tot op de dag van vandaag nog zichtbaar in de scholen. We hadden over 2022 een hoger ziekteverzuim en de impact op sociaal-emotioneel gebied was voor leerlingen groot, met als afgeleide dat de resultaten van bepaalde groepen leerlingen nog steeds onder druk staan. Met behulp van de extra NPO-middelen hebben wij voor leerlingen gelukkig goede dingen kunnen doen, waardoor herstel mogelijk was. Het welbevinden van leerlingen blijft voor ons een belangrijk aandachtspunt.

2022 was ook het jaar waarin de herpositionering van de Kennemer College-scholen verder gestalte kreeg. Met een duidelijke profilering hebben de scholen naar wij hopen een sterke propositie weten neer te zetten. Voor leerlingen uit de regio is een aantrekkelijk aanbod gecreëerd van vmbo tot en met gymnasium waarbinnen meerdere keuzes te maken zijn. In het licht van die sterkere profilering op een eigen onderscheidende identiteit hebben de scholen ook een naamswijziging doorgemaakt. De nieuwe namen Castor College, Dalí College, SKILLS vmbo en Forta voelen al zo gewoon, dat is na ruim een half jaar best bijzonder.

2022 was ook het jaar waarin we met een nieuw Koersplan de richting voor de komende jaren hebben uitgezet. Met de titel 'Elke kind álle kans' willen we laten zien dat kinderen en hun kansen voor ons centraal staan. Wij voelen ons verantwoordelijk voor het bieden van die kansen! Kansrijk onderwijs betekent goed onderwijs én meer. Onderwijs met aandacht voor kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Én onderwijs dat inzet op beter differentiëren en later selecteren, meer inclusief is, verrijkt met digitale ondersteuning en gericht is op duurzaamheid. Onderzoek van Onderwijs loopt daarbij als een rode draad door al onze ambities heen.

De arbeidsmarktkrapte is ook bij onze organisatie merkbaar. We slagen er nog in de meeste vacatures te vervullen, maar net als in de rest van Nederland staat dit onder druk. Des te meer reden om, binnen de mogelijkheden die wij hebben, een aantrekkelijk werkgever te willen zijn waar mensen graag willen komen werken en willen blijven werken. Kansrijk onderwijs is voor ons onlosmakelijk verbonden met het bieden van kansrijk werk.

SVOK is ook in 2022 een financieel gezonde organisatie, ons leerlingenaantal biedt een solide basis. In onze prognose verwachten we dat het leerlingenaantal verder zal stabiliseren en weer licht zal groeien. Iets waar we de afgelopen jaren met elkaar hard aan hebben gewerkt.

Met de koers die de scholen van SVOK varen, hebben wij vertrouwen in de toekomst.

Willem Baumfalk
Voorzitter College van Bestuur SVOK

1. Organisatieprofiel

SVOK is een veelzijdige onderwijsorganisatie in Midden- en Noord-Kennemerland die elke leerling kansrijk onderwijs biedt dat gericht is op een kansrijke toekomst. Dit doen we in verbinding met onze regionale partners, vanuit wederzijds vertrouwen en met een gedeelde verantwoordelijkheid. Daarbij zijn we vooruitstrevend in ons denken en handelen. Gezamenlijk verzorgen wij een breed palet aan onderwijsmogelijkheden, van praktijkschool tot en met het gymnasium. SVOK biedt onderwijs aan ruim 6.000 leerlingen en werkgelegenheid aan 755 medewerkers.

1.1 Onze maatschappelijke opdracht









Wij helpen kinderen zich te ontwikkelen tot verantwoordelijke wereldburgers met alle competenties die nodig zijn om bij te dragen aan een betere, duurzame wereld; een wereld die leefbaar blijft voor generaties na hen. Wij werken daarin samen in een regio die zich kenmerkt door ondernemerschap, technologische innovatie en creativiteit.

1.1.1 Onze kernwaarden

Wij willen onszelf voortdurend ontwikkelen en zijn **vooruitstrevend** in onze ambitie, ons onderwijs én onze bijdrage aan de regio. Daartoe werken we op basis van nieuwe inzichten aan het beste onderwijs voor nu, straks en in de toekomst. Wij zoeken daarbij **verbinding** met elkaar en met onze omgeving, we werken vanuit wederzijds **vertrouwen** en we voelen ons **verantwoordelijk** voor het onderwijs dat wij bieden in de regio waarbinnen we werken.

1.2 Scholen en onderwijsaanbod

SVOK onderscheidt acht scholen in de regio Midden-Kennemerland:

- Bonhoeffercollege voor vmbo-tl tot gymnasium in Castricum 
- Jac. P. Thijsse College voor vmbo-tl tot vwo in Castricum 
- Castor College voor vmbo-tl tot gymnasium in Beverwijk 
- Dalí College voor vmbo-tl tot havo in Heemskerk 
- SKILLS vmbo voor vmbo-basis/kader in Heemskerk 
- Forta voor praktijkonderwijs in Heemskerk 
- Fourteens voor 10-14 onderwijs in Beverwijk 
- Supreme College Nederland voor internationaal toponderwijs in Castricum 

1.3 Kengetallen per school

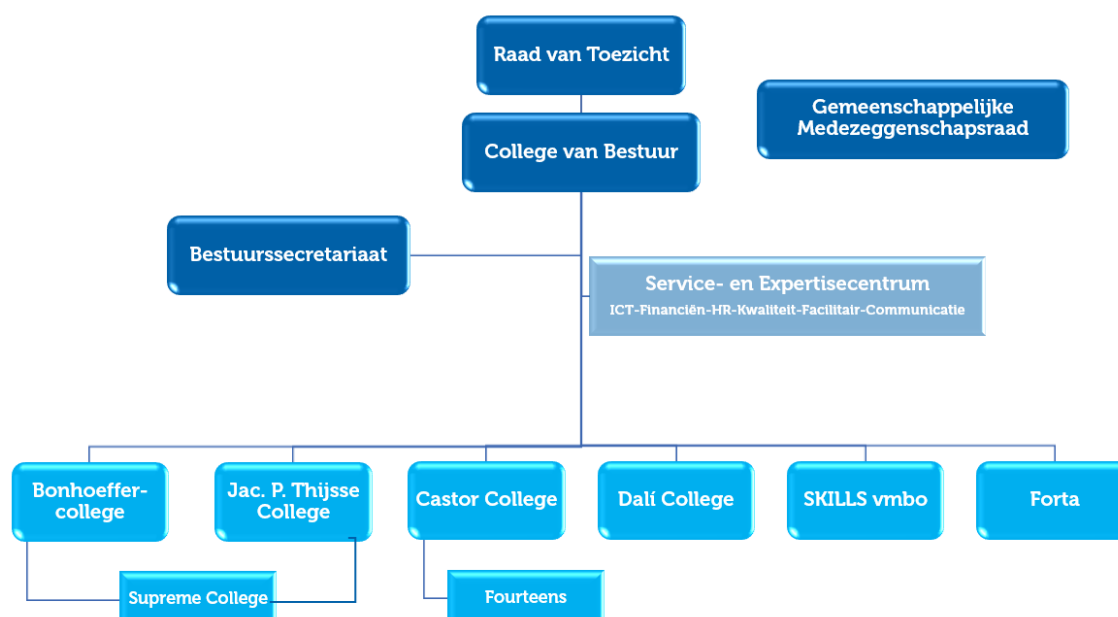
Locatie	Aantal FTE		Aantal leerlingen		Vavo*	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Bonhoeffercollege	127	124	1.559	1.498	18	14
Jac. P. Thijssen College	146	146	1.780	1.680	17	28
Castor College	106	115	1.347	1.312	16	14
Dalí College	57	59	589	561	7	1
SKILLS vmbo	79	84	523	563		
Forta	36	36	212	216		
Fourteens	3	4	37	62		
Supreme College Nederland	5	6	33	63		
Bestuursbureau	17	18				
SVOK overig	2	0				
Totaal	578	592	6.082	5.955	58	57

Totalen	2021	2022
Aantal medewerkers SVOK	749	755
Aantal leerlingen SVOK (incl. Vavo*)	6.140	6.012

* Voortgezet algemeen volwassenenonderwijs

1.4 Organisatiestructuur

De stichting bestaat sinds 1998 en is gevestigd aan het Westerplein 4B/4C, 1901 NA in Castricum. SVOK is bij de Kamer van Koophandel ingeschreven onder nummer 34105554. De organisatiestructuur is als volgt:



Raad van Toezicht

SVOK kent een Raad van Toezichtmodel waarbij een scheiding is aangebracht tussen de bestuurlijke en de toezichthoudende bevoegdheden. De bestuurlijke bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn belegd bij het College van Bestuur, de toezichthoudende bevoegdheden bij de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht vervult tevens de werkgeversrol voor het College van Bestuur. Dit orgaan heeft niet alleen een toezichthoudende rol 'op afstand', maar is ook sparringpartner voor het bestuur en heeft een aantal goedkeurende bevoegdheden conform de statuten.

College van Bestuur

De voorzitter van het College van Bestuur, de heer Willem Baumfalk, vormt het dagelijks bestuur van Stichting Voortgezet Onderwijs Kennemerland (SVOK). Het bestuur is het bevoegd gezag van de scholen die onder SVOK vallen.

Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Naast de medezeggenschapsraden op de scholen heeft SVOK een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad. De GMR vertegenwoordigt medewerkers, ouders en leerlingen van de SVOK-scholen, die op deze manier actief betrokken zijn bij het ontwikkelen van het beleid.

Service- en Expertisecentrum (SEC)

Het SEC biedt ondersteunende en adviserende diensten aan binnen de gehele organisatie, op het gebied van HR, financiën, facilitaire dienstverlening, ICT, communicatie en kwaliteitsbeleid. Een aantal processen wordt centraal beheerd, zodat de scholen zich maximaal op het primaire proces kunnen richten. Daarnaast adviseert en ondersteunt het SEC de bestuurder bij de strategische beleidsvoorbereiding en -uitvoering.

Overlegstructuur

Het SVOK-beleid komt tot stand via het Bestuurlijk Overlegorgaan (BOO-strategisch niveau) en het Schooloverstijgend Managementoverleg (SMO-tactisch/operationeel niveau). De schoolleiding is integraal verantwoordelijk voor het beleid op school. In het Bestuurlijk Periodiek Overleg (PBO) bespreekt de bestuurder twee keer per jaar de voortgang in ontwikkeling en verantwoording met de schoolleiding.

2. Strategische visie

In 2022 heeft SVOK samen met de scholen gewerkt aan het nieuwe Koersplan 'Elke leerling álle kans' dat richting geeft tot 2026. Kansrijk onderwijs betekent voor ons goed onderwijs én meer. Onderwijs met aandacht voor kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Én onderwijs dat inzet op beter differentiëren en later selecteren, meer inclusief is, verrijkt met digitale ondersteuning en gericht is op duurzaamheid. Onderwijs dat elke leerling alle kans geeft om het beste uit zichzelf te halen, zelfrespect te ontwikkelen, trots te zijn op zichzelf en vertrouwen te hebben in zichzelf en de omgeving. Onderwijs dat bewust de grenzen van het systeem op zoekt in het belang van de leerling; met lef en durf, vanuit een overtuiging die onderbouwd is door praktijkgericht onderzoek.

Goed onderwijs en meer

Ontwikkeling begint bij onderwijs, onderwijs helpt kinderen groeien. Groeien in kennis en vaardigheden en in het worden tot volwassenen die weten verantwoordelijkheid te nemen voor de wereld waarin zij leven en waarin hun kinderen ook weer zullen leven. Ons onderwijs richt zich op zowel kwalificatie als ook socialisatie, persoonsvorming en het bieden van gelijke kansen.

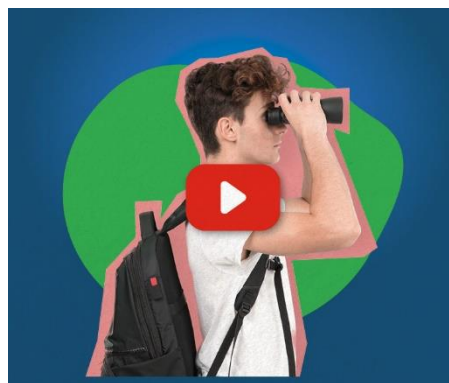
Wij begeleiden kinderen in die ontwikkeling, in die groei naar volwassenheid. Dat doen we door heel goed onderwijs te verzorgen. Onderwijs dat uitgaat van de unieke leerling, en waarin elke leerling alle kans krijgt en écht tot leren komt. Onderwijs dat is gebaseerd op een goede leraar/leerling-relatie met een sterke pedagogische basis en een goede balans tussen weten, voelen en doen. Onderwijs waarin leerlingen elkaar - niveau-doorbrekend - blijvend ontmoeten en samenwerken.

Elke dag zijn we ons ervan bewust dat de kwaliteit van ons onderwijs van onbetwist niveau moet zijn: de basis is altijd op orde.

5 ambities op kansrijk onderwijs

Wij hebben onszelf de komende jaren vijf ambities gesteld om kansrijk onderwijs te realiseren. Ambities die nauw met elkaar samenhangen en elkaar positief beïnvloeden:

- 1) Onderwijs gericht op later selecteren, beter differentiëren
- 2) Inclusiever passend onderwijs
- 3) Onderwijs verrijkt met digitale ondersteuning
- 4) Onderwijs gericht op duurzaamheid
- 5) Kansrijk onderwijs = kansrijk werk



De ambitie *Onderzoek van Onderwijs* loopt als rode draad door het gehele koersplan en is onlosmakelijk verbonden met de vijf ambities. De animatie geeft een visuele weergave van onze koers.

Leren en ontwikkelen: een cyclisch proces

In onze kwaliteitscyclus reflecteren we jaarlijks op de voortgang van deze ambities. Dat doen we o.a. in de collegiale visitaties en audits, door praktijkgericht onderzoek van onderwijs, en door het gesprek te voeren met leerlingen, ouders, medewerkers, de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad, onze raad van toezicht en onze regionale partners. Op basis van deze bronnen zetten we de koers door en stellen we bij. Zo geven we vorm aan de lerende organisatie die we willen zijn.

3. Ontwikkelingen met impact

3.1 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

In 2022 liep het eerste schooljaar af waarin middelen vanuit het NPO zijn ingezet voor herstel van coronagerelateerde gevolgen op cognitief, executief en praktijkvormend en sociaal-emotioneel gebied. Rond de zomervakantie hebben alle scholen de ingezette interventies geëvalueerd met behulp van o.a. de analysemodule van eLoo. Belangrijke bevindingen waren onder meer de positieve bijdrage van remediëren én het feit dat interventies op sociaal-emotioneel gebied (bijvoorbeeld training stressreductie, sovatraining, motivatiecoach, theatersport) essentieel zijn. Naast de analyse zijn interventieplannen opgesteld voor het schooljaar 2022-2023. Deze interventieplannen zijn besproken met de medezeggenschapsraden, vaak in combinatie met het formatieplan.

Overzicht interventies NPO

Hieronder staan de belangrijkste ingezette interventies op cognitief, executief en praktijkvormend en sociaal-emotioneel gebied.

Cognitief gebied
▪ Kleinere klassen zodat er meer persoonlijke aandacht en tijd is voor de individuele leerling of splitsen van grote (kwetsbare) lesgroepen.
▪ Een 'kansklas' voor leerlingen die met een achterstand overgaan naar leerjaar 3.
▪ (Verplichte) ondersteuningslessen per vak voor verschillende leerjaren gericht op herhaling van lesstof, preteaching en het beter aanleren van de vakvaardigheden.
▪ Inzetten op doorlopende leerlijnen lezen, schrijven en spreken, vergroten woordenschat, versterken leesstrategieën (Tovani-methode) en versterken taalgericht vakonderwijs.
▪ Extra lessen/begeleiding voor de vakken Rekenen, Wiskunde en Engels.
▪ Extra vaklessen om leerlingen bij te spijkeren op achterstanden.
▪ Inzet online diagnostische toetsen en remediëring op het gebied van taal en rekenen.
▪ Inzet extra docenten op kernvakken en onderwijsassistenten om docenten te ontlasten.
▪ Inzet extra TOA's om practica in te halen.
▪ Inzet extra onderwijsassistenten en toezichthouders om docenten te ondersteunen in hun lesgevende taak.
▪ Uitbreiden NT2-onderwijs en daarnaast specifieke ondersteuning aan ISK-leerlingen om hun schooltaal woordenschat te vergroten en meer te differentiëren naar niveau.

Executief of praktijkvormend gebied
▪ Inzet huiswerkbegeleiding zonder financiële drempel.
▪ Inzet van het vak 'Leren leren' met aandacht voor executieve functies en metacognitieve vaardigheden.
▪ Training docenten en mentoren in executieve functies, zodat ze deze kunnen toepassen in hun lessen.
▪ Training docenten in het geven van feedback.
▪ Inzet verlengde brugklas om leerlingen langer de tijd te geven om op het juiste niveau te komen.
▪ Opzetten praktische component (vak) voor de mavo en havo om lesstof betekenisvoller te maken en leerlingen meer te motiveren.
▪ Ontwikkelen leerlijn burgerschap om 'leefachterstand' door corona te verkleinen.

Sociaal-emotioneel gebied

- Uitbreiding mentoraat om leerlingen beter in beeld te hebben.
- Professionaliseringstraining voor kernteam om beter in te spelen op motivatieproblemen bij leerlingen en inzet maatwerk.
- Uitbreiden capaciteit kernteam, ondersteuningscoördinator, trajectbegeleiding/-voorziening, schoolverpleegkundige, conciërge.
- CBO-screening brugklas op cognitief en sociaal-emotioneel gebied.
- (Uitbreiding) coaching om leerlingen weer structuur te geven, meer aandacht te hebben voor hun ondersteuningsbehoeften en te helpen bij motivatieproblemen.
- Inzet training op het gebied van stressreductie en sociale vaardigheden.
- Inzet training op het omgaan met en herkennen van eenzaamheid voor leerlingen en mentoren.
- Organiseren van activiteiten/lessen gericht op de sociale interactie, het welbevinden van leerlingen en het loskomen van bepaalde gedachtenpatronen, zoals sportcoaching/-educatie, cultuureducatie, theaterlessen, schoolfeesten.
- Gastlessen aan leerlingen over stress en welbevinden.

3.2 Onderwijs aan nieuwkomers

In de Internationale Schakelklas (ISK) van SKILLS vmbo is de hele wereld vertegenwoordigd. Leerlingen komen uit o.a. Syrië, Afghanistan, Jemen, Irak, Eritrea, Somalië, Egypte, Thailand, Brazilië, Jamaica, Marokko, Turkije, Roemenië, Polen en Tsjechië. 2022 was een bewogen jaar voor de ISK door de oorlog in Oekraïne en de asielcrisis in ter Apel.

Onderwijs aan ISK-leerlingen is intensief en vergt een andere vorm van lesgeven door de verschillende niveaus, taalachtergronden en culturen, waardoor het een uitdaging is om de leerlingen voor te bereiden op een juiste doorstroomroute in het vervolgonderwijs. De ene leerling is nog nooit naar school geweest en de andere leerling is juist hoogopgeleid. De taalbarrière vormt voor beide leerlingen echter een probleem. Na ongeveer twee jaar ISK-onderwijs, hebben ze veel geleerd, maar zijn ze nog niet klaar. Elke leerling heeft weer andere kwaliteiten en zal een vorm van vervolgonderwijs nodig hebben. Ook zijn er leerlingen die uit zullen stromen naar werk. Voor alle leerlingen is het belangrijk dat ze een vervolgplek krijgen en hierbij de juiste ondersteuning ontvangen; dat ze zich veilig voelen en weten dat ze ertoe doen.

Opvang vluchtelingen uit Oekraïne

Sinds begin mei 2022 biedt ISK ook een veilige plek voor gevluchte kinderen uit Oekraïne in de leeftijd van 12-17 jaar. Zij volgden tot de zomer een aangepast programma en zijn daarna ingestroomd in het reguliere programma, net als elke ISK-leerling. Zo krijgen ze zwemles, leren fietsen en volgen allerlei vakken met uiteraard veel aandacht voor Nederlands als tweede taal. Het team bestaat uit een Oekraïense docent, vrijwilligers en docenten van de ISK en andere SVOK-scholen.

Opvang asielcrisis

Als gevolg van de asielcrisis in ter Apel biedt de gemeente Velsen vanaf eind september 2022 tijdelijk opvang aan zo'n 1000 vluchtelingen. Het onderwijs voor kinderen in de leeftijd van 12 tot 18 jaar wordt verzorgd door de scholen van SVOK, met de ervaring en expertise van de ISK.

Groei aantal ISK-leerlingen

Door de toename van het aantal vluchtelingen is de ISK in 2022 gegroeid van 67 leerlingen naar 124 leerlingen. Gemiddeld zitten 15 leerlingen in één klas. Daarnaast waren er gedurende het jaar 28 leerlingen voor wie geen aanvullende bekostiging beschikbaar was, omdat zij langer dan twee jaar NT2-ondersteuning nodig hebben. Deze groei heeft een enorme impact op het reguliere onderwijs binnen SKILLS vmbo. Enerzijds door de groepsdynamiek en anderzijds voor de benodigde extra formatie. SVOK heeft daarom besloten om de opvang stichtingsbreed te organiseren. Met behulp van diverse arbeidsmarktcampagnes, de inzet van een extern bureau en door een beroep te doen op eigen medewerkers is het gelukt om de extra inzet van met name NT2-docenten, vakdocenten en trajectbegeleiders te realiseren. Naast de ISK bij SKILLS vmbo is in november een ISK-klas gestart bij het Jac. P. Thijsse College en in december een klas bij het Bonhoeffercollege. In 2023 kijkt SVOK naar de strategische inrichting van ISK-onderwijs op de langere termijn.

3.3 Herpositionering KC-scholen

In 2022 is doorgewerkt aan de herpositionering van de scholen van het Kennemer College. Het doel van het gehele traject is te komen tot een sterk, aantrekkelijk en compleet onderwijsaanbod in Beverwijk en Heemskerk. Een aanbod dat aansluit bij de behoefte van leerlingen, inspeelt op maatschappelijke ontwikkelingen en meer in verbinding staat met de omgeving en de regio eromheen. Wij vinden het namelijk belangrijk dat leerlingen kunnen kiezen uit een gevarieerd en onderscheidend aanbod aan praktisch en theoretisch onderwijs, met een betere aansluiting op vervolgonderwijs. Het inhoudelijk portfolio is om die reden uitgebreid met een tweede mavo, een brede havo met een praktisch karakter, een vwo+ programma, eigentijdse onderwijsstromen en de ontwikkeling van innovatieve labs.

Profilering

Naast de doorontwikkeling van het inhoudelijk portfolio stond 2022 in het teken van de profilering van de scholen in Beverwijk en Heemskerk. Met andere woorden: onderzoek naar het DNA van elke school. Onder begeleiding van een extern bureau heeft iedere school samen met medewerkers een intensief traject gevolgd met als uitkomst een businesskompas/strategische richting voor de komende jaren, een merkkompas en een nieuwe naam. Een lang gekoesterde wens van veel collega's en een advies van leerlingen, ouders en basisscholen. In september zijn de nieuwe namen - Castor College, Dalí College, SKILLS vmbo en Forta - met een ludieke taartenactie onder de aandacht gebracht bij de basisscholen. Dit was gelijk een uitnodiging voor de presentatie aan de basisscholen op 26 oktober 2022.

Het merkkompas per school (merkverhaal, waarden, logo) is vertaald naar een wervingscampagne per school (o.a. brochure, filmpjes, campagnewebsite, motions online campagne). Daarnaast zijn de verschillende huisstijlmiddelen ontwikkeld. Naast de naamswijziging aan de voorkant (zichtbaar) is ook gewerkt aan de naamswijziging aan de achterkant (beheer). Dit traject zal in de zomer van 2023 worden afgerond. In het kader van de positionering van de scholen kijkt de stuurgroep verder naar de ontwikkeling van een integraal strategisch huisvestingsplan, zodat de scholen qua huisvesting de komende jaren adequaat kunnen inspelen op interne en externe ontwikkelingen. Daarbij zal ook aandacht zijn voor verduurzaming van de huisvesting.

4. Koers van ons onderwijs

Langs de lijnen van de zes ambities uit het nieuwe Koersplan hebben we in het najaar van 2022 het net opgehaald en gekeken waar we staan, een soort ‘kwalitatieve’ nulmeting. In dit hoofdstuk staat de opbrengst van bestaande en zich ontwikkelende initiatieven per ambitie. De komende jaren geven we hier SVOK-breed verder invulling aan.

4.1 Onderwijs gericht op later selecteren, beter differentiëren

Leerlingen krijgen bij SVOK meer tijd om te ontdekken welk niveau het beste bij hen past en meer mogelijkheden om te versnellen, te verdiepen en te verbreden, en zo nodig te vertragen. Dit betekent dat het belang van de leerling bij de inrichting van het onderwijs voorop staat en het systeem minder leidend is. Ons doel is meer kinderen op de juiste plek. Wij willen de grenzen tussen schooltypen slechten.

De volgende initiatieven lopen:

- Start verlengde brugklassen bij het Castor College, Jac. P. Thijsse College en het Dalí College. Voor deze scholen is de subsidie ‘Heterogene brugklassen’ toegekend. Doorontwikkeling van verlengde brugklas bij SKILLS vmbo.
- Doorontwikkeling Pro-vmbo doorstroomklas bij Forta/SKILLS vmbo (later selecteren).
- Doorontwikkeling kader/mavo-instroom bij het Dalí College.
- Ontwikkeling maatwerk door differentiatie op het Bonhoeffercollege.
- Doorontwikkeling 10-14 onderwijs in Beverwijk, onderzoek naar vergelijkbaar onderwijsconcept in Castricum (later selecteren, beter differentiëren).

4.2 Inclusiever passend onderwijs

Voor elke leerling is het essentieel om gezien te worden door de mentor/coach, de leraar en de ondersteuning daaromheen. Door ‘open’ te blijven kijken naar (het belang van) het kind, geven we in de klas beter vorm aan inclusiever en passend onderwijs. Elke jongere heeft recht op een passend leer- en ontwikkelpad. Dit doen wij in samenwerking met specialistische partners. Onze ambitie is om jongeren zoveel als mogelijk thuisnabij regulier onderwijs te laten volgen, met daarbij de speciale ondersteuning die ze nodig hebben. We klimmen op de inclusieladder op sociaal, didactisch en organisatorisch vlak.

De volgende initiatieven lopen:

- Ontwikkeling van een interne TOP-voorziening bij het Castor College voor havo- en vwo-leerlingen met een internaliserende, psychische problematiek die onvoldoende tot ontwikkeling komen binnen regulier onderwijs en vso. In deze voorziening wordt expertise vanuit vo en vso gebundeld, in samenwerking met Heliomare.
- Ontwikkeling van een Diplomaroute vmbo-basis/kader bij SKILLS vmbo voor leerlingen uit het vso in samenwerking met Heliomare.
- Doorontwikkeling van de Traject+ bij het Dalí College voor leerlingen met een meervoudige ondersteuningsbehoefte (o.a. gedragsmatig) van het Dalí College, SKILLS vmbo en Forta.
- Versterking ondersteuningsstructuur bij SKILLS vmbo (inzet extra zorgmedewerkers en deskundigheidsbevordering van docenten).
- Doorontwikkeling SVOK-brede inrichting Internationale Schakelklas i.p.v. alleen bij SKILLS vmbo.
- Verkenning inzet Flex-docenten voor langdurige thuiszitters zonder onderwijsperspectief.

4.3 Onderwijs verrijkt met digitale ondersteuning

Investeren in digitale ondersteuning in het onderwijs en digitale geletterdheid is voor leerlingen én medewerkers belangrijk. Het is een voorwaarde om je verder te kunnen ontwikkelen in opleiding, werk of in het dagelijkse leven, en een middel om het onderwijs te verrijken en meer te differentiëren. De digitaliseringsagenda PO en VO van het ministerie van OCW uit 2019, aangevuld met het rapport van de Onderwijsraad “De inzet van intelligente technologie” uit 2022, bieden vijf speerpunten om onze ambitie te omschrijven:

- 1) Leraren, schoolleiders en bestuurders innoveren door samen en met anderen te leren.
- 2) Leerlingen en leraren zijn digitaal geletterd.
- 3) Digitale leermiddelen werken voor de gebruiker.
- 4) Infrastructuur is veilig, betrouwbaar en ‘toekomstvast’.
- 5) Ethiek van digitalisering in het onderwijs heeft structureel aandacht.

De volgende initiatieven lopen:

- In 2023 wordt het VO-brede normenkader informatiebeveiliging en privacy uitgewerkt en geïmplementeerd. In lijn hiermee wordt het SVOK-brede AVG-beleid geëvalueerd en herijkt.
- Ontwikkeling digitale geletterdheid medewerkers als onderdeel van de online Academie.
- Ontwikkeling digitale geletterdheid leerlingen als onderdeel van onderwijsprogramma's.
- Starten discussie over gezamenlijke ELO.
- Starten discussie over digitale adaptieve leerprogramma's.

4.4 Onderwijs gericht op duurzaamheid

“Duurzaamheid draait om de bewustwording wat je zelf - hoe klein ook - kunt bijdragen aan een fijne leefbaarheid voor onszelf en de mensen die na ons komen”, zoals de leerlingen het verwoordden in de klankbordgroep. Duurzaamheid richt zich op de impact van ons handelen op sociaal, ecologisch en economisch vlak. Van huisvesting, verbruik energie en materialen tot onderwijs geven we invulling aan deze bewustwording door in alles wat we doen te streven naar een ‘neutrale’ voetafdruk. De duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) vormen daarbij voor ons een moreel kompas.

De volgende initiatieven lopen:

- Aanbestedingen ijkten op duurzaamheidsambities is ingeregeld.
- In scholen draaien thematische duurzaamheidsactiviteiten (bijvoorbeeld week van de duurzaamheid).
- Start gescheiden afvalverzameling vanaf januari 2023.
- In voorbereiding gebouwenanalyse in kader van duurzaamheid.
- In voorbereiding nulmeting op duurzaamheid (meting op een aantal SDG-indicatoren).
- In voorbereiding greenteam als aanjager vanuit het onderwijs.
- Ontwikkeling normenkader ten aanzien van reizen met leerlingen.

4.5 Kansrijk onderwijs = kansrijk werk

Kansen voor leerlingen betekent ook kansen voor medewerkers. Wat we voor leerlingen belangrijk vinden, geldt net zo goed voor medewerkers: het geven en nemen van eigenaarschap en medewerkers in hun kracht zetten door aan te sluiten bij hun talenten, te differentiëren in werkzaamheden en het creëren van duidelijke loopbaanpaden. Daarbij is een goede werk/privé-balans een belangrijke factor in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

De volgende initiatieven lopen:

- Start SVOK-breed project “Doorgroeimogelijkheden” met als onderdeel de ontwikkeling van een nieuw functiehuis.
- Start SVOK-breed project “Zij-instroom” in samenwerking met een gespecialiseerde partij.
- Start SVOK-breed project “Inductie” om de begeleiding van startende docenten te versterken en te verbreden.
- Realisatie visie op duurzame inzetbaarheid en start vertaling naar een plan van aanpak.
- Verkenning SVOK-brede opleidingsscholen (naast Jac. P. Thijsse College en Castor College).

4.6 Onderzoek van Onderwijs

SVOK wil een professionele, open en lerende cultuur creëren waarin iedereen in de school - van leraar tot schoolleider en bestuurder - met en van elkaar leert en vanuit een duidelijke visie samenwerkt aan onderwijsverbetering. Wij hebben daarbij behoefte aan een sterke kennisbasis om beslissingen te kunnen nemen op het niveau van de klas, de school en SVOK-breed. Deze kennisbasis willen we onder meer bereiken door een onderzoekscultuur te ontwikkelen, waarin wij de kennis uit onderzoek toepassen in onze onderwijspraktijk.

Dit doen we door:

- Onderzoek van Onderwijs een vaste plek te geven binnen SVOK en met onze partners, zoals de andere schoolbesturen in Noord-Holland, de Academische Opleidingsschool Noord-Holland West (AONHW), universiteiten, hogescholen en onderzoeksinstituten.
- Een Auctoraat voor “Kansrijk Onderwijs” in te stellen in samenwerking met andere schoolbesturen in Noord-Holland Noord; het ‘auctoraat’ (een vindplaats én werkplaats voor onderzoek) draagt bij aan de cultuur van de ‘reflective’ practitioner en verbetering van de onderwijspraktijk voor de SVOK-scholen.

De volgende initiatieven lopen:

- Realisatie visie op praktijkgericht onderzoek.
- Inrichting COO (Coördinatie Overleg Onderzoek) met een onderzoekskoördinator per school.
- Realisatie samenwerking met andere besturen (CSG Jan Arentsz uit Alkmaar en het Atlas College uit Hoorn).
- Start Leergang Praktijkgericht Onderzoek voor medewerkers.
- In voorbereiding model voor verbreding van onderzoek binnen SVOK.
- In voorbereiding werving Auctor op kansengelijkheid.
- In planning congres voor onderwijsbesturen in NHN in het voorjaar van 2023.

5. Onze kijk op inclusiever passend onderwijs

Passend onderwijs betekent voor SVOK dat elke leerling de kans krijgt om zich maximaal te ontwikkelen binnen de eigen mogelijkheden in een ononderbroken schoolloopbaan. Goed passend onderwijs voor elke leerling betekent vooral: uitgaan van onderwijsbehoeften van leerlingen en positief omgaan met verschillen. Elk kind is immers uniek en verdient een waardevol en betekenisvol perspectief op vervolg in onderwijs, arbeid of dagbesteding. Kortom, goed passend onderwijs is gewoon goed onderwijs voor álle leerlingen.

Een belangrijke ambitie in ons nieuwe Koersplan is het bieden van *inclusiever* passend onderwijs. Dit doen wij in samenwerking met specialistische partners. Het met en van elkaar leren is van meerwaarde in de ontwikkeling van kinderen en maakt ons pedagogisch en didactisch handelen rijker. De komende jaren zetten we daarom verder in op het bieden van inclusiever passend onderwijs voor ieder kind binnen de scholen van SVOK. We ontwikkelen daar waar nodig in samenwerking met het speciaal onderwijs inclusieve onderwijsarrangementen binnen óf in de nabijheid van onze scholen.

Kernthema's: 5 prioriteiten

In het schooljaar 2021-2022 is SVOK samen met de scholen gestart met het werken aan een 2-jarig jaarplan passend onderwijs op basis van de vijf kernthema's uit het ondersteuningsplan 2021-2025 van het Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Midden-Kennemerland (SWV).

Prioriteit 1: Verder verbeteren van de verbinding onderwijs-jeugdhulp	
	<ul style="list-style-type: none">▪ School als vindplaats én werkplaats.▪ Planmatige samenwerking van netwerkpartners rond ondersteuningsvragen van jongeren.▪ Versterken van een preventieve aanpak i.p.v. een curatieve aanpak.
Beoogd resultaat	Vroegtijdige signalering en laagdrempelige jeugdhulp die escalatie van problematiek helpt voorkomen.
Impact meten	<ol style="list-style-type: none">1. Tevredenheid van de scholen, ouders en leerlingen t.a.v. bereikbaarheid, beschikbaarheid, benaderbaarheid en samenwerking met jeugdhulppartners (o.a. GGD, CJG, Jongerenwerk).2. Afname absolute kosten jeugdzorg: inzet op vroegsignalering en tijdige afstemming met CJG en inzet van laagdrempelige jeugdzorg voorkomen escalatie van problematiek, waardoor zware en langdurige vormen van jeugdhulp minder nodig zijn.

Prioriteit 2: Verfijnen van dekkend onderwijsaanbod	
	<ul style="list-style-type: none">▪ Basisondersteuning op orde.▪ Meer maatwerk in onderwijs en ondersteuningsaanbod.▪ Meer kleinschalige maatwerkoplossingen voor vragen die we nu onvoldoende bieden.▪ Meer uitwisseling en samenwerking tussen scholen.▪ Vergroten van flexibiliteit binnen het onderwijssysteem.
Beoogd resultaat	Het verlagen van afstroom- en uitstroomcijfers en creëren van dekkend onderwijsaanbod voor alle leerlingen in de regio.
Impact meten	<ol style="list-style-type: none">1. Afname van af- en (vroegtijdige) uitstroom uit de scholen voor regulier vo/vso.2. Afname van thuiszittende leerlingen.3. Aantal leerlingen dat verwezen wordt naar instellingen buiten de eigen regio.

Prioriteit 3: Verbeteren van de inhoudelijke en financiële kwaliteitszorg rond passend onderwijs

- Kosten-efficiëntie: niet vanuit 'Berenschotsystematiek' kijken naar oplossingen, maar vanuit mensen.
- Scholen en samenwerkingsverband verantwoord voor de inzet van de middelen voor passend onderwijs in relatie tot het behalen van gestelde doelen.
- Geen 'geld op de plank': terugbrengen van het weerstandsvermogen tot de norm van maximaal 3,5% van de bruto jaaruitgaven.

Beoogd resultaat Algehele transparantie van de bestedingen en de effecten ervan.

Impact meten De jaarlijkse verantwoordingsrapportages van de scholen en van het samenwerkingsverband. Hierin beschrijven de besturen helder waaraan de scholen en het samenwerkingsverband de budgetten voor passend onderwijs hebben besteed, welke doelen zijn nagestreefd en in welke mate die doelen zijn gerealiseerd.

Prioriteit 4: Bevorderen van de deskundigheid op het terrein van passend onderwijs

- Versterken van pedagogische en didactische wendbaarheid vanuit het perspectief van passend onderwijs.
- Voorkomen van escalatie in problematiek door vroegtijdige signalering en doortastende en effectieve aanpak.
- Resultaatgerichte cultuur ontwikkelen.

Beoogd resultaat Verbetering van opbrengstrendementen in de scholen, tevredenheid van ouders en leerlingen over de kwaliteit van de geboden lichte en extra ondersteuning in de lessen en de communicatie daarover met de school.

Impact meten

1. Tevredenheidsrapportages van de scholen.
2. Het verkleinen van het aantal plaatsingen in de bovenschoolse trajectvoorziening (BTV).
3. Afname van het aantal leerlingen dat op de een of andere manier gebruikmaakt van interne trajectvoorzieningen in de scholen.

Prioriteit 5: Verbeteren van aansluiting op de arbeidsmarkt en dagbesteding

- Verbeteren procedures op overstapmomenten (PO-VO, VO-VO, VSO-VO, VO-vervolg).
- Planmatige samenwerking van netwerkpartners rond ondersteuningsvragen van jongeren.

Beoogd resultaat Duurzame doorstroom van leerlingen uit de scholen van het samenwerkingsverband richting vervolgonderwijs of arbeidsmarkt.

Impact meten

1. Rendementscijfers van VSO en Pro, met name wat betreft arbeidsvaardigheden en sociale zelfredzaamheid op het terrein van wonen, werken en vrijetijdsbesteding.
2. Aantal uitstroomtafels dat nodig is om leerlingen op een goede vervolgplek te krijgen.
3. Afname van het aantal gerapporteerde 'verlegenheidsplaatsingen', omdat er geen geschikte plek voorhanden lijkt te zijn.
4. Afname van de vsv-cijfers (= zonder startkwalificatie het onderwijs verlaten).
5. Aantal leerlingen dat langer in het onderwijs verblijft dan gewenst en logisch is.

Elke school van SVOK werkt aan de hand van deze prioriteiten aan het vormgeven van passend onderwijs. Het [jaarverslag passend onderwijs 2022](#) geeft een weergave van de voortgang en de ingezette ondersteuning per school. De impact van corona op met name het welbevinden van leerlingen was in 2022 duidelijk zichtbaar. Veel interventies waren en zijn dan ook gericht op extra ondersteuning op dit vlak.

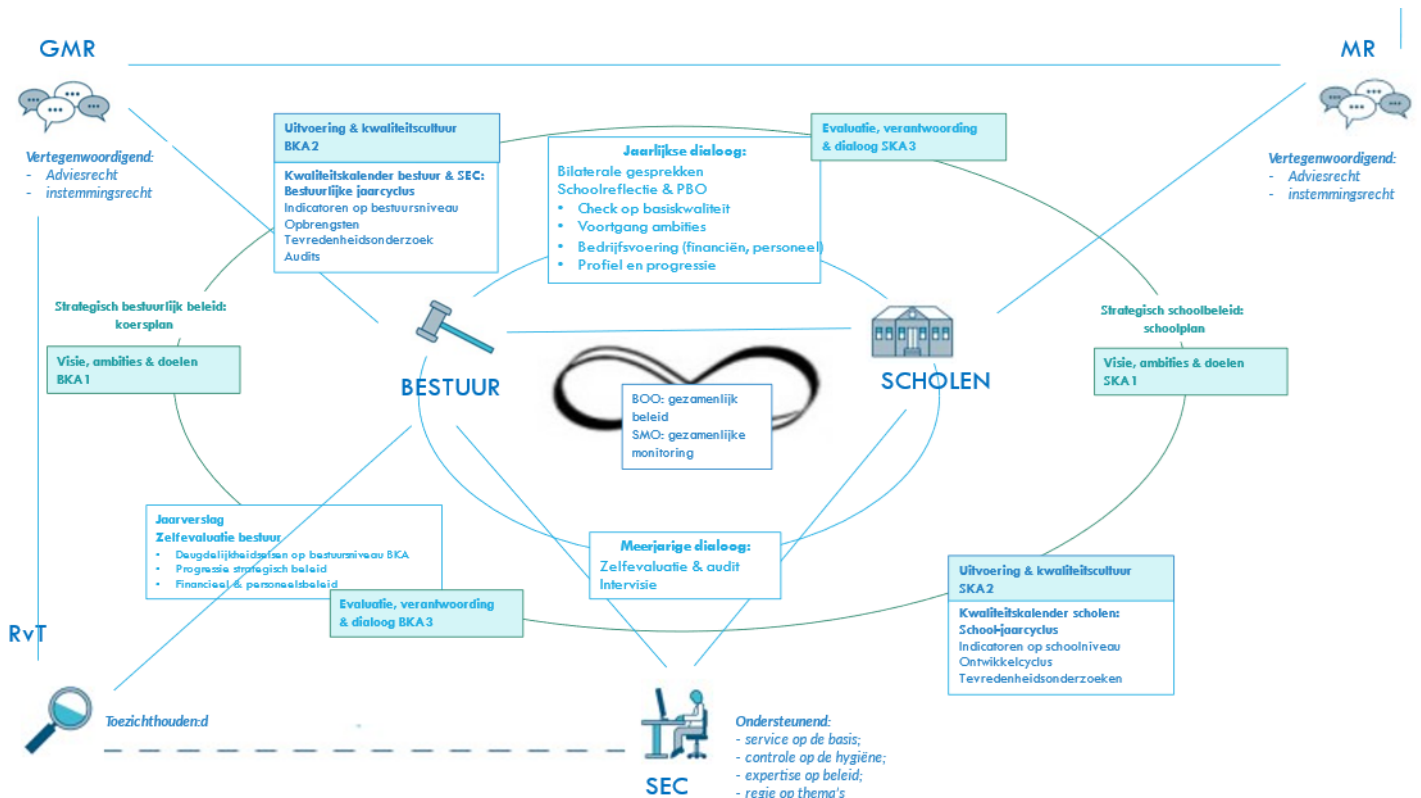
6. Onderwijs & Kwaliteit

SVOK staat voor kwaliteit die zichtbaar is in de klas, in de interactie tussen leerling en leraar, in de onderwijspraktijk. Om die kwaliteit te verankeren, te verbeteren en ons hierover te kunnen verantwoorden, borgen wij de verschillende kwaliteitsactiviteiten op de scholen en op bestuurlijk niveau in een integraal kwaliteitsbeleid.

6.1 Werken aan kwaliteit

Bij de start van de zomervakantie heeft de senior adviseur a.i. van B&T haar opdracht voor de afdeling Onderwijs & Kwaliteit afgerond. Het eindproduct van haar opdracht is een SVOK-breed kwaliteitsbeleid getiteld 'Onderwijs van kwaliteit: integrale onderwijskwaliteit binnen SVOK'. Het BOO adviseerde de bestuurder positief over het aannemen en implementeren van dit kwaliteitsbeleid. Dit betekent onder meer dat met ingang van het schooljaar 2022-2023 op alle SVOK-scholen met een kwaliteitskalender wordt gewerkt. Ook zetten alle scholen stappen in het (verder) opleiden van medewerkers in het data-geïnformeerd werken. Het werken met dit kwaliteitsbeleid zal in het najaar van 2023 voor het eerst geëvalueerd worden.

De afbeelding hieronder is een visuele weergave van het kwaliteitsbeleid binnen SVOK.



6.2 Audits in 2022

Conform onze kwaliteitscyclus kregen verschillende SVOK-scholen in 2022 een interne audit. Hieronder staan de belangrijkste bevinden per school.

Jac. P. Thijsse College

Tijdens de audit op het Jac. P. Thijsse College richtte de commissie zich op zeven standaarden uit het Inspectiekader: OP2: zicht op ontwikkeling en begeleiding, SKA1: visie, ambities en doelen, SKA2: uitvoering en kwaliteitscultuur, SKA3: evaluatie, verantwoording en dialoog, OP3: pedagogisch-didactisch handelen en VS2: schoolklimaat. Daarbij zoomde de commissie, op verzoek van de school, in op het VWO.

Ten aanzien van OP2 constateerde de commissie dat de school beschikt over een deugdelijk systeem om leerlingen te monitoren, waardoor alle betrokkenen in staat zijn om goed zicht te houden op de leerlingen. Wel adviseert de commissie de school nog eens kritisch te kijken naar het door- en opstroombeleid. Ten aanzien van de standaarden SKA1, SKA2 en SKA3 concludeerde de commissie dat de school een goed werkend kwaliteitszorgsysteem heeft dat leidt tot een vruchtbare kwaliteitscultuur onder de medewerkers. Met betrekking tot OP3 merkte de commissie op dat er meer te halen moet zijn uit het EdTech-aanbod, maar concludeerde ook dat de school met recht trots is op het concept JPTeaching. Ook ten aanzien van het schoolklimaat (VS2) gaf de commissie de school een compliment.

Dalí College

Tijdens de audit op het Dalí College richtte de commissie zich op zes standaarden uit het Inspectiekader: OR1: resultaten, OP2: zicht op ontwikkeling en begeleiding, SKA1: visie, ambities en doelen, SKA2: uitvoering en kwaliteitscultuur, SKA3: evaluatie, verantwoording en dialoog en OP3: pedagogisch-didactisch handelen.

Ten aanzien van OR1 constateerde commissie dat de school al jaren consequent boven de norm presteert, hetgeen natuurlijk een mooi resultaat is. Het voornemen van de school om de komende jaren de resultaten per sectie te gaan analyseren om zo verdere verbetering gericht aan te kunnen sturen, onderschreef de commissie van harte. De commissie zag in de manier waarop leerlingen met een zorgvraag ondersteund worden (OP2) duidelijk een kracht van de school. Wel adviseerde de commissie om na te denken over een herijking van het coachgesprek, inclusief eventuele differentiatie in coachgesprekken voor onder- en bovenbouw.

Voor wat betreft de standaarden SKA1, SKA2 en SKA3 constateerde de commissie dat er in de school sprake is van een goed doorleefde kwaliteitscultuur. De commissie vroeg aandacht voor het goed beleggen van taken en verantwoordelijkheden binnen de uitvoering van de nieuwe koers met het oog op de lange termijn. Tot slot concludeerde de commissie dat het draagvlak voor het nieuwe onderwijsmodel (OP3) de afgelopen jaren flink gegroeid is en de docenten zich hierin bekwaamd hebben. Wel merkte de commissie op dat er zeker voor de jaren 2, 3 en 4 meer te halen zou moeten zijn uit het vak 'leren leren'.

SKILLS vmbo

Tijdens de audit op SKILLS vmbo richtte de commissie zich op acht standaarden uit het Inspectiekader: OR1: resultaten, OP2: zicht op ontwikkeling en begeleiding, SKA1: visie, ambities en doelen, SKA2: uitvoering en kwaliteitscultuur, SKA3: evaluatie, verantwoording en dialoog, OP3: pedagogisch-didactisch handelen, VS1: veiligheid en VS2: schoolklimaat.

De commissie stelde vast dat SKILLS de lat hoog legt. De school heeft veel voornemens, plannen en ambities waar de medewerkers gezamenlijk de schouders onder zetten. De commissie was hiervan onder de indruk. Wel vroeg de commissie zich tegelijkertijd af of er voor al die plannen voldoende ruimte is.

Ten aanzien van OR1 zag de commissie dat SKILLS goed presteert met betrekking tot de onderwijspositie. Bij de onderbouwsnelheid is ruimte voor verbetering. Op bovenbouwsucces scoort de school goed. Ook de examenresultaten van vmbo basis zijn goed. Bij de examenresultaten van vmbo kader zag de commissie ruimte voor verbetering. De commissie stelde vast dat de school goed zicht heeft op de ontwikkeling van de leerlingen (OP2). Er ligt een stevig vangnet om de leerlingen. Ook de samenwerking met partners buiten de school is versterkt. Met het taal- en rekenbeleid zijn flinke stappen gezet. De commissie ziet dat het taalbeleid veel aandacht krijgt en dat leerlingen dit herkennen. De school is op de goede weg. De commissie adviseerde om aandacht te besteden aan de positie van de sectie Nederlands.

Ten aanzien van SKA1, SKA2 en SKA3 zag de commissie een vruchtbaar en stimulerend werkklimaat. De zes docentrollen en de vaste lesopbouw worden omarmd en zijn goed ingebed. De rust is weergekeerd, het team laat enthousiasme en teamspirit zien, de lijnen zijn kort, men weet elkaar te vinden. Medewerkers van de school werken samen en leren samen. Kortom, er is in korte tijd veel bereikt.

De commissie stelde vast dat SKILLS hard gewerkt heeft aan het verbeteren van het pedagogisch-didactische klimaat (OP3). Er is met gezamenlijke inspanningen veel bereikt ten aanzien van docentrollen en lesopbouw. De commissie complimenteerde de school met het bereikte resultaat. De tijd is rijp om keuzes ten aanzien van de pedagogisch-didactische huisstijl (gezamenlijk) te gaan motiveren om zo te komen tot een visie op pedagogisch-didactisch handelen als onderdeel van de visie op goed onderwijs.

Wat betreft VS1 stelde de commissie vast dat de school zich zichtbaar inspant om een veilig klimaat voor leerlingen te creëren. Zo hangen er camera's in en om de school en er wordt gesurveilleerd om te voorkomen dat kwaadwillenden de school binnenkomen. De commissie vroeg aandacht voor het pesten op school. De school heeft maatregelen getroffen, maar volgens leerlingen en ouders kunnen de notoire pesters desondanks te lang hun gang gaan. Aangaande VS2 had de commissie begrip voor de naweën van de coronatijd en er vertrouwen in dat de kwaliteitscultuur, die zich kenmerkt door intensieve samenwerking en korte lijnen, stevig genoeg verankerd is om de leerlingen weer "aan boord" te krijgen. De adviezen met betrekking tot het verbeteren van de veiligheid en de voorgenomen versteviging van de burgerschapsvorming kunnen daarbij helpen.

Bonhoeffercollege

Tijdens de audit op het Bonhoeffercollege richtte de commissie zich op zes standaarden uit het Inspectiekader: OR1: resultaten, OP2: zicht op ontwikkeling en begeleiding, SKA1: visie, ambities en doelen, SKA2: uitvoering en kwaliteitscultuur, SKA3: evaluatie, verantwoording en dialoog en OP3: pedagogisch-didactisch handelen. Daarbij zoomde de commissie, op verzoek van de school, in op het VWO.

Ten aanzien van OR1 concludeerde de commissie dat de school op alle vier de indicatoren (onderwijspositie, onderbouwsnelheid, bovenbouwsucces en examencijfers) stabiel boven de inspectienorm scoort. De schoolleiding heeft daarbij goed zicht op de situatie per vak. Examenresultaten van het CE op het Bonhoeffercollege worden per vak vergeleken met de landelijke CE-resultaten en met de eigen SE-resultaten. Wat betreft OP2 stelde de commissie vast dat de school zich inspant om goed zicht te houden op de ontwikkeling van vwo-leerlingen. De school steekt veel energie in het vernieuwen van het mentoraat en docenten zijn enthousiast. Wel adviseerde de commissie de school het verplichtende karakter van het coach-/mentorschap nog eens tegen het licht te houden.

Aangaande SKA1, SKA2 en SKA3 constateerde de commissie dat het Bonhoeffercollege een heldere schoolmissie en -visie heeft, die navolgbaar doorvertaald is naar de onderwijsvisie. Wat de school verstaat onder goed onderwijs, is voortdurend onderwerp van gesprek en vindt zijn beslag in school- en jaarplan. Verder is er een duidelijke relatie met het SVOK-Koersplan. Ook vond de commissie het krachtig dat de sterkte-zwakte-analyse openbaar is. Wel adviseerde de commissie de school om nog eens te kijken naar de manier waarop het contact tussen vaksecties en MT georganiseerd is.

Tot slot stelde de commissie voor wat betreft OP3 vast dat bij de geselecteerde lessen sprake was van voldoende afwisseling in de werkvormen. De commissie vond de keus van de school om hier voor 2022-2023 niet opnieuw een speerpunt van te maken goed verdedigbaar.

6.3 Toetsing en Examinering

SVOK heeft een centrale examencommissie, waarvan de samenstelling jaarlijks bij de start van ieder schooljaar wordt bepaald door de voorzitter van het College van Bestuur (bestuurder). Deze centrale examencommissie heeft als taken: het toezichthouden op de uitvoering en borging van de examinering binnen de stichting, het gehele examenproces jaarlijks te evalueren, het jaarlijks evalueren van de inhoud van het examenreglement en het doen van aanbevelingen voor eventuele herziening daarvan en het adviseren en terugkoppelen van het examenproces aan de bestuurder. De centrale examencommissie rapporteert jaarlijks, na ontvangst van de rapportage door de schoolexamencommissie, aan de bestuurder waarna deze het rapport vaststelt. De samenstelling van de commissie van beroep wordt door de centrale examencommissie vastgesteld.

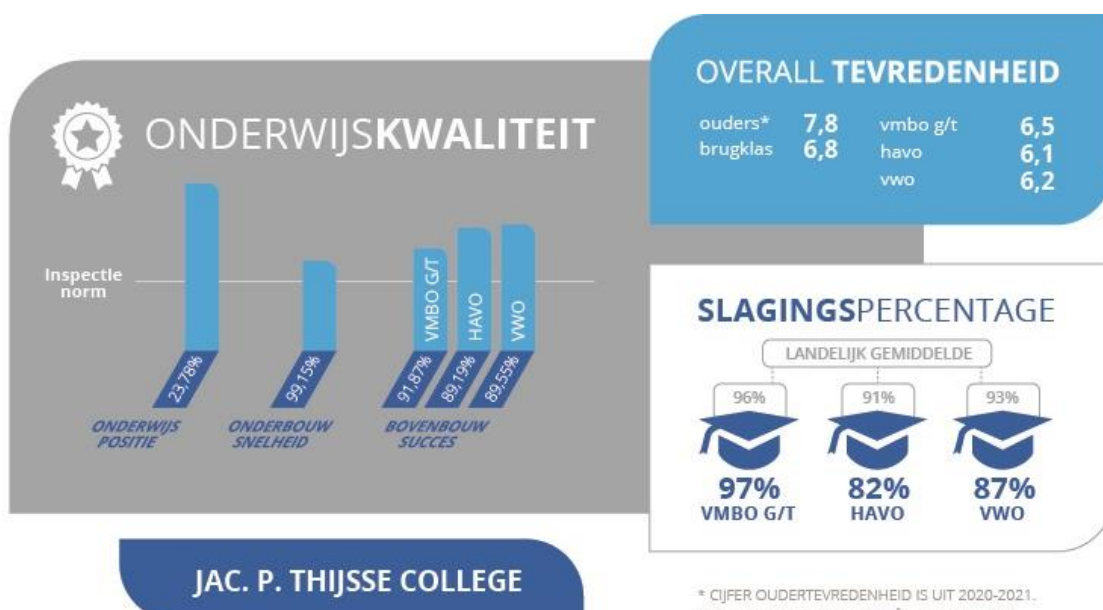
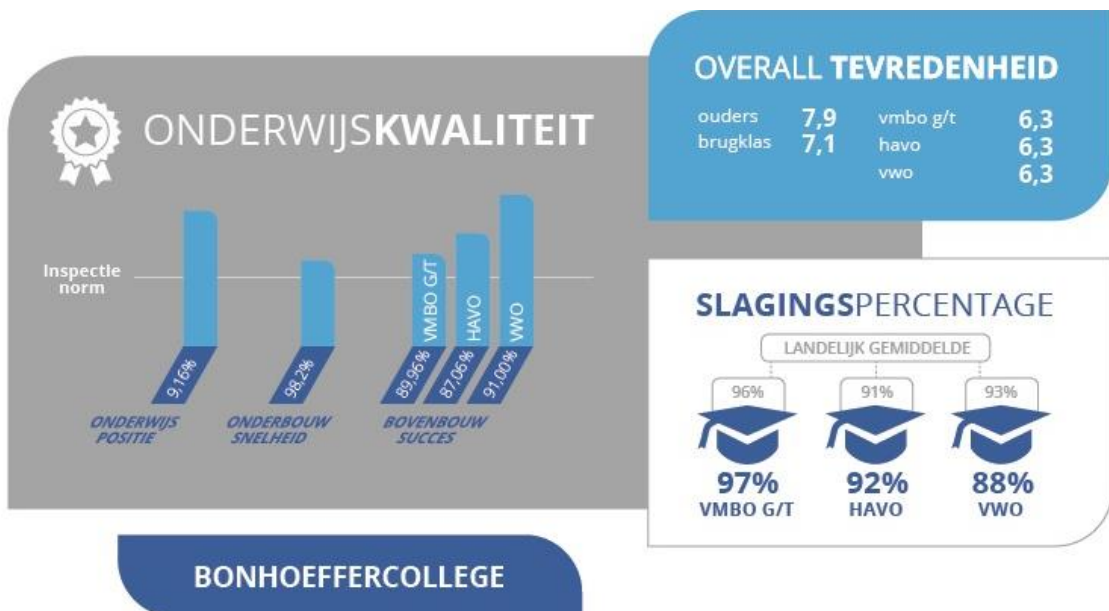
De centrale examencommissie is in schooljaar 2021-2022 drie keer bijeen gekomen: in december, maart en juli. Het overleg met alle examensecretarissen heeft één keer plaatsgevonden, in december. Tijdens de eerste bijeenkomst met de centrale examencommissie en met de examensecretarissen zijn de rollen en verantwoordelijkheden van de centrale examencommissie, de schoolexamencommissie en de commissie van beroep verder afgestemd en is de manier van samenwerken afgesproken. Bij de tweede en derde bijeenkomst van de centrale examencommissie zijn wijzigingen in het centraal schriftelijk eindexamen besproken en is aandacht besteed aan een hulpvraag vanuit één van de scholen.

6.4 Basiskwaliteit

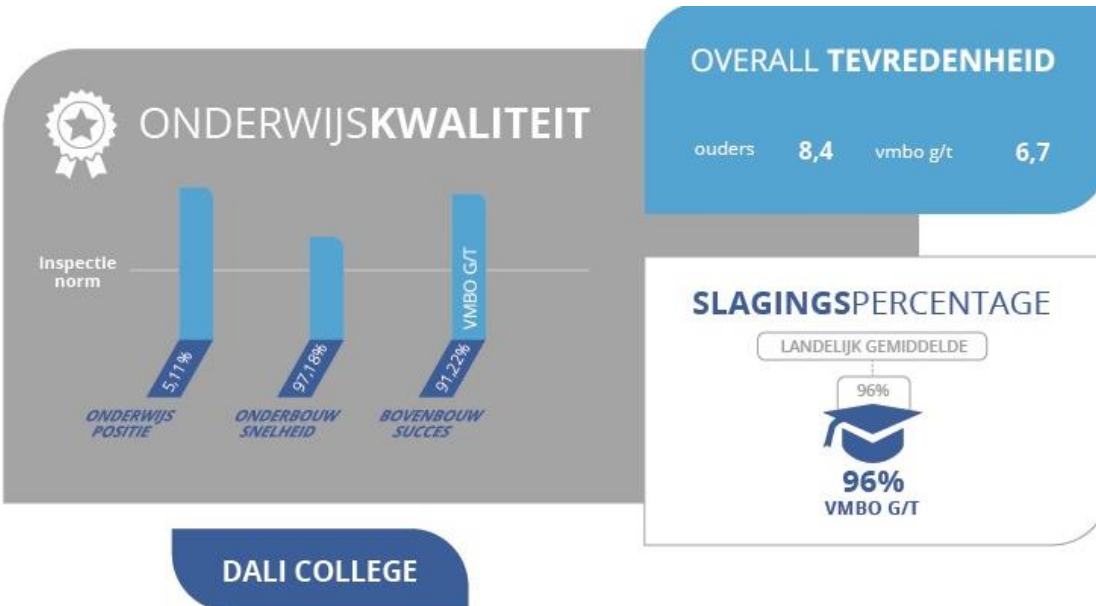
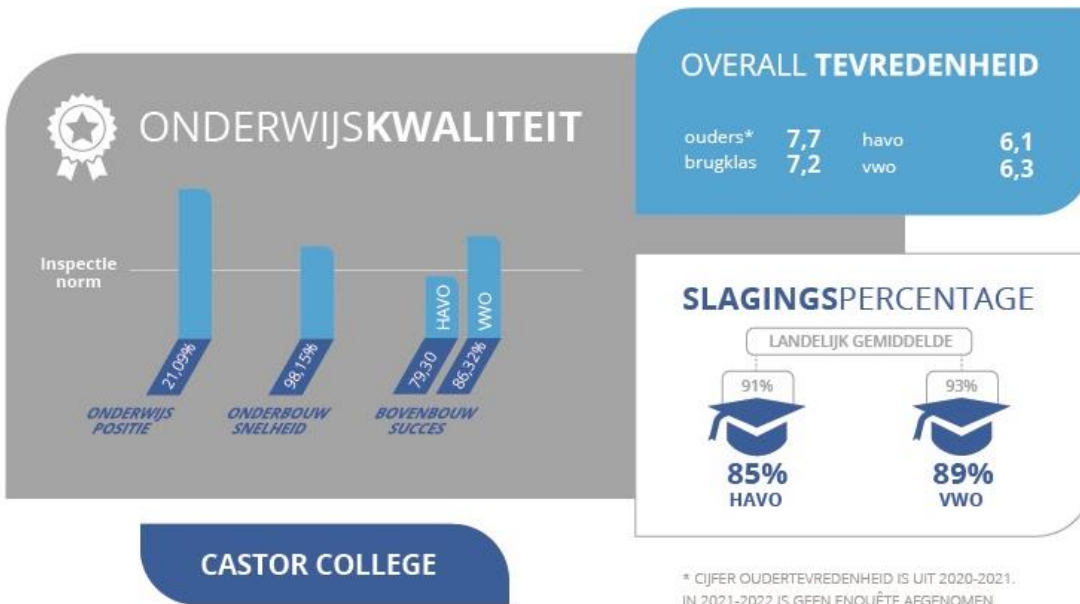
De onderwijsresultaten per school over het schooljaar 2021-2022 laten zien in hoeverre de scholen voldoen aan de inspectienormen op de vier indicatoren van het Onderwijsresultatenmodel. Door de resultaten van de scholen af te zetten tegen de norm van de inspectie is zichtbaar of de resultaten boven óf onder de inspectienorm zijn. De norm is specifiek voor een schoolsoort en wordt, afhankelijk van de hoeveelheid leerlingen met een bepaald kenmerk, bijgesteld. De inspectie neemt daarbij een driejaarsgemiddelde.

De indicatoren zijn:

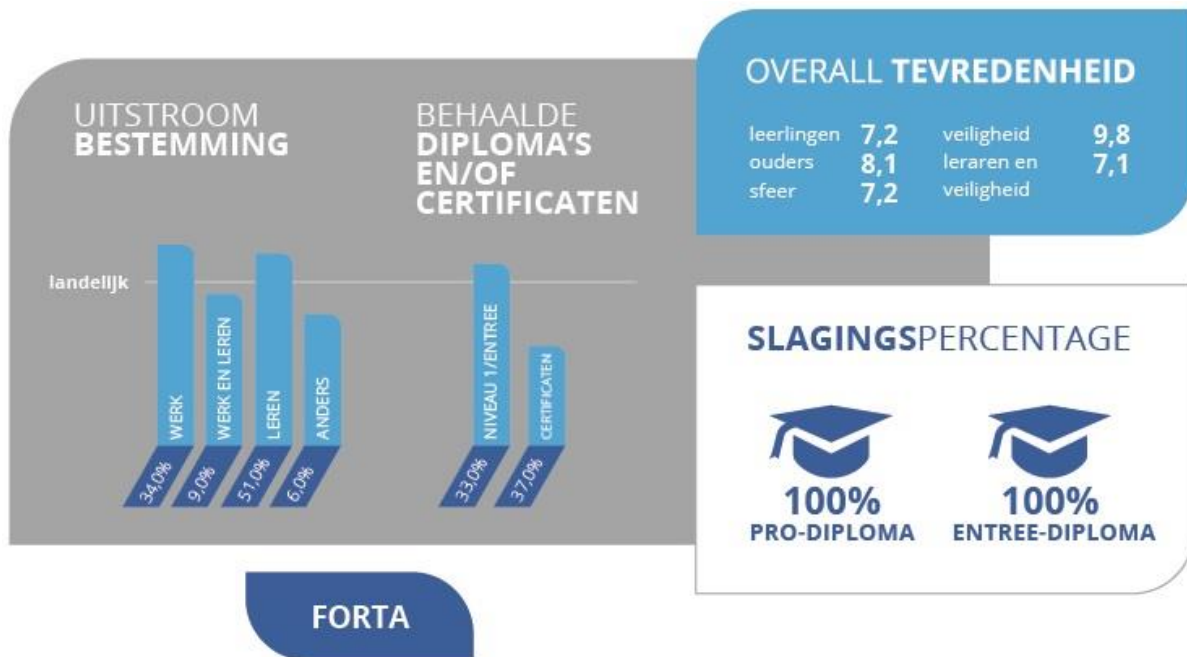
- o Positie in leerjaar 3 t.o.v. het advies van de basisschool (onderwijspositie t.o.v. advies po)
- o Percentage onvertraagde studievoortgang in leerjaar 1 en 2 (onderbouwsnelheid)
- o Percentage onvertraagde studievoortgang vanaf leerjaar 3 per afdeling (bovenbouwsucces)
- o Gemiddeld cijfer Centraal Examen van alle vakken per afdeling (examencijfers)



* CIJFER OUDERTEVREDENHEID IS UIT 2020-2021. IN 2021-2022 IS GEEN ENQUÊTE AGENOMEN



Voor praktijkonderwijs gelden de genoemde indicatoren niet. Bij Forta wordt daarom de uitstroom van leerlingen weergegeven.



Beoordeling onderwijsresultaten

Scholen worden als gevolg van corona in de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022 door de Inspectie van het Onderwijs niet beoordeeld op de onderwijsresultaten (inspectiestandaard OR1). Corona heeft immers invloed gehad op deze resultaten en deze invloed ligt voor een deel buiten de invloedssfeer van besturen en scholen. Normaal gesproken worden de gemiddelde onderwijsresultaten van drie jaar bekeken. Dat zou nu geen eerlijk beeld/oordeel opleveren.

7. Personeel

Hoe wij ons verhouden tot maatschappelijke ontwikkelingen, wat voor werkgever we willen zijn, begint bij de vraag waar we SVOK-breed voor staan; wat voor onderwijs willen we bieden en hoe, en wat vraagt dit van (onderwijzend) personeel? Dit betekent dat onze kijk op werkgeverschap onlosmakelijk verbonden is met een gezamenlijke kijk op onderwijs(kwaliteit), leren en ontwikkelen, duurzame inzetbaarheid en onze kijk op potentieel nieuwe doelgroepen. Deze gezamenlijke visierichting vertaalt zich in het koersplan in een aantal ambities, met als drijfveer kansrijk onderwijs; het bieden van kansen voor leerlingen én medewerkers.

7.1 Strategisch Human Resources Management

In lijn met onze ambitie rondom kansrijk werk heeft SVOK in 2022 de focus gelegd op drie HR-thema's:

- 1) Strategische Personeelsplanning
- 2) Binden & Boeien
- 3) Duurzame Inzetbaarheid

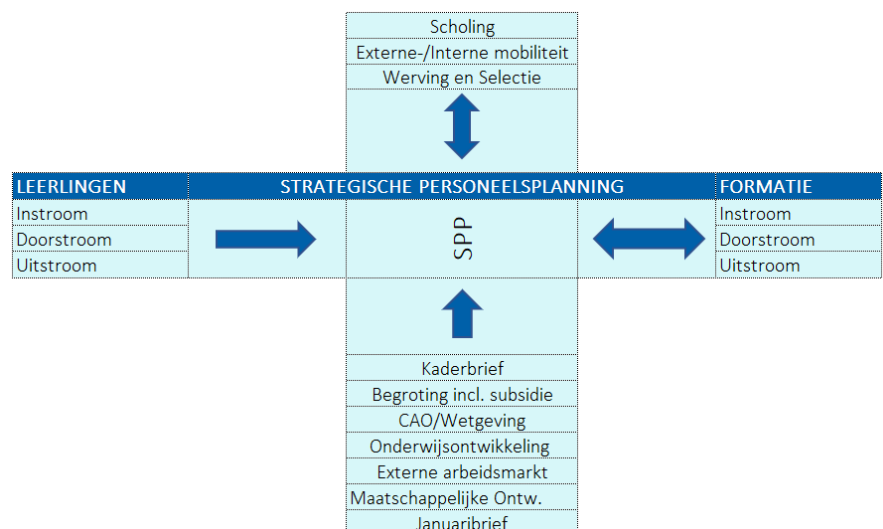
Door gesprekken met verschillende functionarissen van ondersteuning, docenten tot leidinggevendenden is in kaart gebracht waar de behoefte ligt van de startende en ervaren medewerkers. Vervolgens zijn hieruit een drietal projecten ontstaan en opgepakt met als motto klein beginnen en van daaruit lerend doorontwikkelen.

- Profileren in zij-instroom als verrijking van het onderwijs.
- Verkenning andere werkwijze c.q. inrichting van functies en het creëren van loopbaanpaden.
- BSL-scan inductie per school uitvoeren en kijken wat nog versterkt kan worden in de begeleiding van startende leraren.

Doelen Strategische Personeelsplanning (SPP):

- Vaststellen welke formatiecapaciteit in kwalitatief en kwantitatief opzicht op de korte termijn, midden en lange termijn noodzakelijk is om (kansrijk) onderwijs te realiseren.
- Strategie bepalen hoe gewenste capaciteit te realiseren.
- Vertalen strategie in concrete acties.
- Evalueren uitgezette acties.

De factoren die hierbij van invloed zijn, staan hiernaast schematisch weergegeven. Voor de realisatie van SPP-doelen ontvangt SVOK de subsidie 'Strategische HR-middelen'.



Doelen Binden & Boeien en Duurzame Inzetbaarheid

Instroom

- Het werven en selecteren van (toekomstige) medewerkers voor het onderwijs.
- Fungeren als aantrekkelijke werkgever voor toekomstige medewerkers.
- Het opleiden van toekomstige medewerkers.

Doorstroom

- Het borgen van de kwaliteit van het onderwijs door te sturen op de bekwaamheid van de medewerker voor de klas en in de ondersteuning.
- Het stimuleren van de professionele ontwikkeling van medewerkers.
- Het bevorderen van het welzijn van de medewerkers.
- Fungeren als aantrekkelijk werkgever voor huidige medewerkers.
- Doorgroeimogelijkheden faciliteren, creëren van loopbaanpaden.

Uitstroom

- Het op een gezonde wijze behalen van de pensioengerechtigde leeftijd.
- Externe mobiliteit bevorderen indien interne mobiliteit niet mogelijk is.
- Einde dienstverband van rechtswege.

De volgende twee paragrafen geven inzicht in een aantal kerngegevens en in de voortgang op deze HR-doelen.

7.2 Kerngegevens

Kerngegevens	Per 31 december 2021	Per 31 december 2022
Totale personeelsomvang (in FTE)	578	588*
Medewerkers met vast dienstverband	85%	79%
Gemiddelde WTF per medewerker	0,7704	0,7791
Instroompercentage medewerkers	24,51%	23,2%
Uitstroompercentage medewerkers	20,19%	22,3%
Flexibele schil WTF	18,48%	20,03%
Verzuimpercentage	4,16%	5,58 %
Meldingsfrequentie	1,09	1,34
0-verzuim	50,66%	41,12,%
Uitstroom WIA	5	6
Loondoorbetaling 3 ^e ziekjaar	0	0
Aantal medewerkers	749	755

* In 2022 waren er daarnaast voor o.a. tekortvakken ca. 8 FTE aan externen werkzaam binnen SVOK.

In paragraaf 7.3 en 7.5 volgt een specifieke toelichting op de formatie en het verzuim.

7.3 Strategische formatieplanning

Formatie

De totale personeelsomvang is met 10 FTE gegroeid ten opzichte van voorgaand jaar, ondanks de daling van het aantal leerlingen. Er zijn bewust meer medewerkers aangenomen dan vertrokken en de werktijdfactor van medewerkers is gestegen. Dit komt o.a. door:

- het inzetten van extra formatie om achterstanden leerlingen weg te werken;
- werkdrukverlagende interventies zoals het verkleinen van klassen;
- een toename van nieuwkomers en uitbreiding aan ISK-klassen.

De SVOK-brede Taskforce Formatieplanning speelt een belangrijke rol om schooloverstijgend de onderwijs- en formatiebehoefte jaarlijks in een vroeg stadium af te stemmen.

Werving

Wij hebben ondanks de krapte op de arbeidsmarkt voor een groot gedeelte invulling kunnen geven aan de ontstane formatieruimte. Deels door het inzetten van wervingscampagnes en/of door het benutten van het aanwezig arbeidspotentieel binnen de scholen.

Een knelpunt binnen de werving blijft het vinden van geschikte docenten Nederlands. Voor het vak Nederlands en andere tekortvakken verwachten wij hierin de komende jaren geen verandering. Mede om deze reden zijn wij via een extern bureau gestart met het werven en inzetten van zij-instromers. Daarnaast sturen wij nadrukkelijker op onze ambitie om SVOK nog aantrekkelijker te maken voor (toekomstige) medewerkers.

Onderwijs nieuwkomers en werving

In 2022 heeft SVOK vanuit het COA en de gemeente Velsen het verzoek gekregen onderwijs te verzorgen aan nieuwkomers in de leeftijd van 12 tot 18 jaar, afkomstig van het cruiseschip in Velsen. Naast de “reguliere” instroom aan leerlingen binnen onze Internationale Schakelklas. In relatief korte tijd moesten daarom onder meer extra NT2-docenten aangetrokken worden. Dit is gelukt met behulp van diverse arbeidsmarktcampagnes, de inzet van een extern bureau en door een beroep te doen op onze eigen medewerkers.

7.4 Binden & Boeien

Zij-instroom

Voor het aankomende schooljaar zijn SVOK-breed afspraken gemaakt om bovenformatief en structureel 2,3 FTE aan zij-instromers te werven. SVOK ziet zij-instromers als een verrijking voor het onderwijs en als een kans voor de leerlingen om hun wereld te verbreden. Ook de krapte op de arbeidsmarkt is van invloed om onze blik te verbreden. De zij-instromers worden opgeleid tot docent in één van de tekortvakken. De werving, selectie en begeleiding van deze docenten-in-opleiding loopt via een extern bureau.

Inductie

Door de schoolopleiders is met behulp van de [BSL-tool](#) in kaart gebracht hoe het huidige inductieprogramma van startende docenten per school is vormgegeven. De bevindingen worden in 2023 nader uitgewerkt. Dit zal onderdeel zijn van de ambitie om van alle SVOK-scholen (naast Jac. P. Thijssen College en Castor College) een opleidingschool te maken. Werving van voldoende bevoegd én

bekwaam personeel wordt steeds lastiger, inductie en onboarding van steeds groter belang, samen en flexibel opleiden steeds belangrijker.

Doorgroeimogelijkheden

In 2022 is een verkenning gedaan naar de geschiktheid van het huidige functiegebouw binnen SVOK. De uitkomst is dat we het functiegebouw in 2023 gaan reviseren en daarbij meer inzicht verwerven in de doorgroeimogelijkheden.

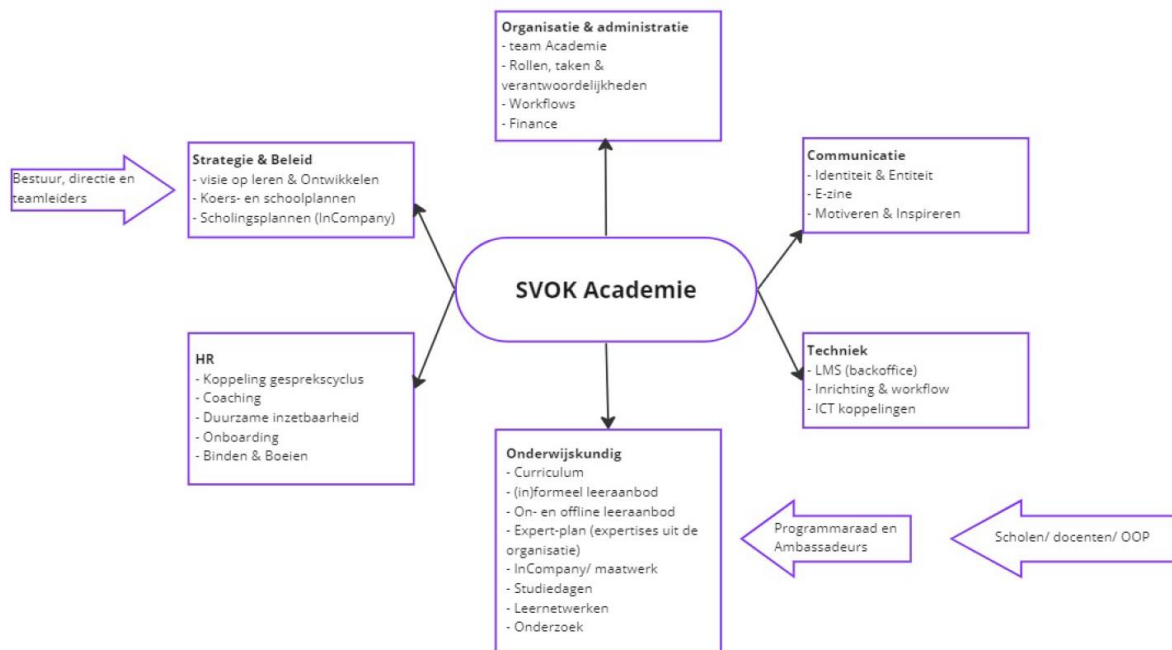
Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

Bij alle medewerkers is in 2022 een MTO afgenomen. De algemene tevredenheid binnen SVOK komt overeen met 8.2 op een tienpuntschaal. Deze score is een tiende hoger dan in de benchmark VO. Binnen SVOK zijn wij vooral tevreden over de inhoud van het werk, de direct leidinggevende/ teamleider, de sfeer en de werkomstandigheden. Al deze onderwerpen scoren ook hoger dan de benchmark VO. De medewerkers zijn het minst tevreden over de communicatie en de werkdruk. De communicatie scoort nog wel hoger dan in de benchmark VO, de ervaren werkdruk is gelijk aan de benchmark VO.

Binnen SVOK is er voortdurend aandacht voor de werkdruk. Het inzetten van collectieve werkdrukk-middelen en het toepassen van de nieuwe CAO dient te leiden tot een verlaging van de werkdruk.

Leren & Ontwikkelen

Afgelopen jaar is verder gewerkt aan de ontwikkeling van de Academie 2.0. Onderstaande afbeelding laat zien dat de Academie niet op zichzelf staat, maar op alle niveaus verbonden moet zijn met de ambities en ontwikkeling van de individuele medewerker, de klas, sectie, de school én SVOK-breed.



In de tweede helft van 2022 is de pilot met de *online* Academie gestart in samenwerking met de Onderwijs Academie. Dit is een platform waarin allerlei leermogelijkheden zijn opgenomen in de vorm van o.a. webinars, trainingen, literatuur en podcasts. Er zijn verschillende categorieën, zoals didactiek, pedagogiek, persoonlijke ontwikkeling, professionele ontwikkeling, digiwijs, onderwijskwaliteit en

toetsing, veiligheid, vitaliteit en onderzoek. In 2023 evalueren we de pilot en kijken of een structurele samenwerking past bij de behoefte van de scholen.

Vanuit de Academie is ook het leiderschapsprogramma voor alle leidinggevenden binnen SVOK georganiseerd. Dit programma is in 2022 afgerond en krijgt in 2023 een vervolg gericht op aantal actuele thema's en de invulling van onze koers voor de komende jaren.

Verder zijn trainingen georganiseerd voor o.a. de interne vertrouwenspersonen, de trajectbegeleiders en de Programmaraad. Daarnaast is een speciale Leergang Onderzoeksvaardigheden gegeven.

7.5 Duurzame inzetbaarheid

SVOK heeft in 2022 in verschillende sessies met medewerkers een visie ontwikkeld op duurzame inzetbaarheid. In deze visie staat het gesprek tussen medewerker en leidinggevende centraal waarbij de medewerker eigen regie neemt en de leidinggevende het nemen van eigen regie bevordert. Bepalende factoren bij duurzame inzetbaarheid zijn een goede balans tussen werk en privé, sterk in je werk zijn, het hebben van werkplezier, ruimte voor loopbaan- & persoonlijke ontwikkeling en vitaliteit. De bestuurder heeft opdracht gegeven tot het maken van een plan van aanpak om deze visie in de praktijk te brengen in 2023.

Welzijn medewerkers

Het verzuim binnen SVOK is peildatum 31 december 2022 met 1,5% toegenomen ten opzichte van dezelfde datum in 2021. Deze stijging is deels te verklaren doordat 2022, in het kader van coronamaatregelen, een normaler jaar was. Schoolsluitingen, vanuit huis werken en hybride onderwijs zijn van grote invloed geweest op ziekteverzuim (registratie). Om een voorbeeld te geven, in 2018 en 2019 was de meldingsfrequentie binnen SVOK 1,4. Peildatum 31 december 2022 is de meldingsfrequentie 1,34. In de coronajaren (2020 en 2021) was de meldingsfrequentie opvallend laag met 1,07 respectievelijk 1,09. Het gemiddelde ziekteverzuimpercentage is toegenomen ten opzichte van voorgaande jaren, maar deze stijgende trend is niet op alle scholen zichtbaar. Zodra de benchmark VO vanuit VOION beschikbaar is, zullen de SVOK-cijfers vergeleken worden met het landelijke gemiddelde.

Arbodienstverlening

Het huidige contract met De Arbodienst loopt tot 1 juli 2023. Daarom is in oktober 2022 een aanbesteding gepubliceerd voor arbodienstverlening. Deze aanbestedingsprocedure loopt door in 2023.

Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E)

De RI&E is in 2022 door de nieuwe facilitair manager/preventiemedewerker geëvalueerd en geactualiseerd, daar waar nodig zijn acties uitgezet.

Budgetcoach

SVOK heeft afgelopen jaar extra ondersteuning ingezet voor medewerkers met financiële zorgen. Zij kunnen anoniem gebruikmaken van een budgetcoach en bij acute financiële problemen contact opnemen met de HR-adviseur om te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om de problemen op te lossen. De budgetcoach blijft ook in 2023 beschikbaar.

Werkdrukmiddelen

Op 22 juni 2022 is door de sociale partners een onderhandelaarsakkoord bereikt voor de nieuwe CAO. Een belangrijke wijziging was de wijze waarop invulling gegeven is aan de besteding van de 300 miljoen euro die structureel beschikbaar kwam voor werkdrukverlichting. Deze gelden vertaalden zich in een evenredig individueel deel (IKB) en een collectief deel.

Individueel

Het IKB-budget is verhoogd van 50 klokuur naar 90 klokuur. Binnen SVOK is een werkgroep opgesteld met vertegenwoordiging vanuit de scholen. Deze werkgroep heeft de impact van de nieuwe CAO geanalyseerd en heeft onderzocht welke invulling van de extra 40 klokuur het meest passend is voor onze scholen. Het advies van de werkgroep is omgezet in een besluit door het College van Bestuur en met instemming vanuit de GMR bekrachtigd. Met de invulling per 1 augustus 2023 verwacht SVOK een goede balans gevonden te hebben in werkdrukverlichting en eigen regie van de medewerkers.

Collectief

Waar het individuele deel vooral vorm kreeg vanuit SVOK, is het collectieve deel ingevuld op schoolniveau. De medewerkers en medezeggenschapsraden zijn over de bestedingsmogelijkheden in gesprek gegaan met de schoolleiding. De beste ideeën zijn vastgelegd in plannen voor één of meerdere schooljaren. Voorbeelden zijn extra ondersteuning bij surveilleren, versteviging van het mentorraad en diverse maatregelen ter bevordering van het leerklimaat op de scholen. Binnen SVOK zullen wij de vele ideeën met elkaar delen en de besteding van de gelden evalueren. Aangezien de gelden structureel van aard zijn, worden er in de toekomst mogelijk andere keuzes gemaakt.

8. Facilitair & ICT-ontwikkeling

SVOK werkt aan een schoolklimaat waarin duurzaamheid, creativiteit en veiligheid centraal staan. Ook in 2022 zijn hierin stappen gezet. Op het gebied van ICT is de online werkplek gerealiseerd, waardoor de focus nu primair ligt op het optimaal ondersteunen van het onderwijs in de klas. Daarnaast is geïnvesteerd in een uniforme schoolstart, examenwerkplekken die voldoen aan de huidige regels, cybersecurity en informatiebeveiliging en -privacy.

8.1 Facilitaire zaken

Onderhoud & verduurzamen

Elk jaar wordt per school een jaarplan opgesteld op basis van het Meerjarenonderhoudsplan (MJOP). In dit lange termijnplan is het noodzakelijke onderhoud van de gebouwen opgenomen. In 2022 en 2023 heeft SVOK de nadruk gelegd op verduurzaming. Het onderhoud en verduurzamen vormen daardoor steeds meer één geheel. We werken daarbij ook samen met de gemeenten. De gemeente Heemskerk heeft bijvoorbeeld een subsidie ter beschikking gesteld voor het nemen van levensloopverlengende maatregelen voor het Dalí College. Dit geld (en ons eigen geld) gebruiken wij om onze duurzaamheidsambities, ventilatieplannen en meerjarenonderhoud uit te kunnen voeren.

Daarnaast werken we aan een concreet plan voor de komende jaren om alle schoolgebouwen te verduurzamen.

Verbouwing en renovatie

In 2022 zijn meerdere verbouwingen en renovaties uitgevoerd. In de zomervakantie is de leskeuken van SKILLS vmbo uitgebreid. Deze investering biedt grote voordelen voor de uitvoering van de lessentabel en past bij de herpositionering van de school. Daarnaast is begin november gestart met het vervangen van de blauwe Rodeco-(kunststof)gevel door een beter isolerende wand met plaatselijk aluminium kozijnen met (HR++) glasoppervlakten. Dit werk zal doorlopen in 2023 en draagt bij aan onze duurzaamheidsambitie en verbetert het werkklimaat.

Bij het Jac. P. Thijsse College is het schoolplein vernieuwd. Het binnenplein is opnieuw betegeld, er is nieuwe beplanting geplaatst en nieuw meubilair. Daarnaast zijn de fietsenstallingen vervangen door nieuwe rekken en kan het personeel de fiets stallen in een ruimte mét een groen dak.

Ventilatie

Afgelopen jaar zijn de opdrachten voor het verbeteren van de ventilatiesystemen bij het Jac. P. Thijsse College, Bonhoeffercollege en het Dalí College gegund op basis van het doorlopen aanbestedingsproces. De werkzaamheden worden uitgevoerd in 2022 en 2023. De afronding zal in de meivakantie van 2023 zijn.

Facilitaire zaken

In 2022 is de aanbesteding voor de vervanging van de multifunctionals (kopieer- en repromachines) gestart. In 2023 worden de nieuwe machines geplaatst voor de duur van vier tot zes jaar.

In het kader van de naamswijziging van de scholen in Heemskerk en Beverwijk zijn de oude logo's aan de binnen- en buitenkant van de scholen verwijderd. De nieuwe logo's van het Dalí College, Castor College, SKILLS vmbo en Forta worden op steeds meer plekken zichtbaar.

Eind 2022 is gestart met de voorbereiding om in 2023 plastic afval te gaan scheiden van het restafval in de centrale ruimtes van alle scholen. Ook zal er elk jaar een goed doel worden gesteund door de inzameling van lege statiegeldflesjes per school. Een win-winsituatie voor het milieu, het goede doel en bewustwording bij de leerlingen.

8.2 ICT-ontwikkelingen

Eind 2021 zijn de oude servers uitgeschakeld. Het wegnemen van deze systemen heeft het aantal problemen gereduceerd tot nihil, zoals voorspeld. De betrouwbaarheid van de systemen is daardoor enorm gegroeid. Waar in 2018 het gemiddelde aantal open supportincidenten continu boven de 320 lag, is dit eind 2022 gezakt tot gemiddeld 70 open supportvragen. Er is in heel 2022 slechts één korte verstoring van de internetconnectiviteit geweest en de clouddiensten hebben geen enkele verstoring gehad. Tezamen met de ruime voldoende in de Pentest kan geconcludeerd worden dat SVOK beschikt over een stabiele, veilige, robuuste basis ICT-infrastructuur.

Examenwerkplekken

De ingerichte examenwerkplekken hebben de examens in 2022 goed ondersteund. Uit de evaluatie zijn verbetervoorstellen gedaan voor het volgende schooljaar. Ook de eerste keer afnemen van MYP-examens op het Supreme College zijn succesvol verlopen. De bedrijfszekerheid rond de examens was op het gewenste niveau.

Schoolstart

Tijdens de schoolstart zijn ruim 1000 leerlingen geholpen om hun persoonlijke laptop aan de onderwijskundige omgeving van SVOK te koppelen. Door dit proces elk jaar te evalueren is in 2022 een grote verandering in de organisatie doorgevoerd. De methode die SKILLS vmbo volgt, is ook op het Dalí College doorlopen en voorziet direct in het aanleren van digitale vaardigheden en laat de juiste werkzaamheden door de juiste collega doen. Deze methode wordt komend jaar ook op het Castor College en het Jac. P. Thijsse College ingezet. Het Bonhoeffercollege heeft andere devices en daardoor ook een andere aanpak. Zij hebben wel verbeteringen doorgevoerd op basis van de gezamenlijke evaluaties. Het resultaat van deze schoolstart is door alle scholen als heel goed ervaren.

Cybersecurity

De pentest van eind 2021 is begin 2022 aan de leden van het SMO (Schooloverstijgend Management-Overleg) gepresenteerd. Van de ca. 31 adviespunten zijn in het voorjaar 20 punten verwerkt. De overige 11 adviespunten gaan over beleidsontwikkeling die in gang is gezet en hebben een langere doorlooptijd nodig. Het plan 'Cyberveiligheid SVOK' zorgt voor de voortgang op deze onderwerpen. Van de 11 adviespunten zijn 3 afgehandeld, wordt aan 5 actief gewerkt en zijn 3 nog niet in behandeling. Met het SMO wordt constructief samengewerkt op dit onderwerp.

Een belangrijke verbetering van de cybersecurity en het voorkomen van misbruik betreft het invoeren van MultiFactorAuthenticatie voor medewerkers. Dit is in het najaar voor alle scholen geactiveerd.

Onderwerpen waar SVOK verder aan werkt, zijn onder andere: het opstellen van een Cyber Incident Response en Recovery plan, het inrichten van een Security Operations Center (SOC) en een Security Information en Event Management (SIEM) "light". Vanuit samenwerking wordt gewerkt aan een landelijk platform voor CERT (Cyber Emergency Response Team) PO/VO. Daarbij is de wens dat er een

landelijk 24x7 SOC-team voor het funderend onderwijs komt, zodat scholen hierin niet zelf hoeven te investeren.

Normenkader ICT-beveiliging

De minister heeft aangekondigd dat er in 2023 een normenkader moet komen voor het funderend onderwijs om de basisveiligheid van ICT-systemen in het onderwijs te verbeteren. SVOK is één van de deelnemers aan het CyberSecurity-rondetafeloverleg waarbij naast collega-besturen en experts uit de markt, de werkgroep vanuit het ministerie is aangesloten. Tevens participeert SVOK in de totstandkoming van het normenkader (vanuit de normenkaders SURF HBO-WO en het MBO-normenkader) in de werkgroep Normenkader IBP.

SIVON

SVOK is lid van de coöperatie SIVON. Voor ICT doen we mee met de aanbestedingen voor devices. Daarnaast is SVOK actief in het ontwikkelen van nieuwe SIVON-diensten binnen het cybersecurity-domein. Zo wordt onderzocht om de ICT-audits van het normenkader te gaan organiseren in de vorm van peer-reviews in plaats van het inhuren van specialistische bedrijven. Ook doet SVOK mee aan een marktconsultatie voor het afsluiten van cybersecurityverzekeringen, waarbij het doel is dat het ICT-normenkader leidend kan zijn voor de risicobepaling. Op deze wijze voorkomen we dat we aan verschillende normenkaders moeten voldoen.

Informatiebeveiliging en -privacy

In het najaar is binnen het netwerk IBP/Kennisnet een nieuw model voor beleidsstukken ten aanzien van privacy opgesteld. Met het BOO is afgesproken dat we dit model gaan hanteren voor SVOK om het in 2018 ingevoerde privacybeleid te herzien. Daaraan gekoppeld zullen we ook de interne taken en rollen opnieuw tegen het licht houden en de inspanningen op het gebied van privacybewustzijn intensiveren.

AVG

In 2022 zijn 20 beveiligingsincidenten geregistreerd. Bij 2 incidenten ging het om een verkeerd verzonden e-mail aan ouders (allen in CC in plaats van BCC), deze incidenten zijn geclassificeerd als een datalek en gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Er zijn in totaal 42 privacyvragen over uiteenlopende onderwerpen geregistreerd. Tot slot zijn 19 verwerkersovereenkomsten afgesloten of vernieuwd. SVOK heeft nu 99 geregistreerde overeenkomsten.

9. Toezicht op goed bestuur

Belangrijke gesprekspartners voor het College van Bestuur van SVOK zijn de Raad van Toezicht en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad als vertegenwoordiging van ouders, leerlingen en medewerkers. Beide raden vervullen een brugfunctie tussen de samenleving en de onderwijsorganisatie.

9.1 Raad van Toezicht

Het afgelopen jaar hebben alle betrokkenen bij de scholen van SVOK een grote inzet en flexibiliteit getoond, onder meer om de herpositionering van de scholen vorm te geven en het Nationaal Programma Onderwijs op te zetten en te implementeren. Laatstgenoemde is een bijzondere inspanning geweest, gezien de tekorten op de arbeidsmarkt en het ziekteverzuim als gevolg van corona, waar SVOK ook de consequenties van ondervindt. De Raad van Toezicht is trots op de inzet en de prestaties van alle medewerkers van SVOK en dankt de docenten, leidinggevendenden, ondersteunende staf en het College van Bestuur voor hun gezamenlijke en niet aflatende inzet.

In 2022 waren er vijf vergaderingen met het College van Bestuur en daaraan voorafgaand een overleg tussen de leden van de Raad van Toezicht onderling en een agendaoverleg tussen de voorzitter en vicevoorzitter van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur. In mei 2022 is een themabijeenkomst geweest onder leiding van een extern bureau over het herziene inspectiekader en het kwaliteitsbeleid van SVOK en was er de zelfevaluatie. Ook legde de Raad van Toezicht een werkbezoek af en vergaderde twee keer per jaar met de GMR. In juni 2022 was het jaarlijkse functioneringsgesprek met de bestuurder en in februari 2023 de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht over het jaar 2022.

In 2022 zijn onder andere de volgende onderwerpen en thema's aan bod gekomen:

- Onderwijsresultaten en -ontwikkelingen, zoals examencijfers
- Dilemma's op de diverse scholen
- Jaarverslag (incl. jaarrekening en bestuursverslag) en treasuryplan
- Jaarverslag Passend onderwijs
- Audits diverse scholen
- Herpositionering scholen SVOK
- Koersplan 2022-2026
- Onderzoekspraktijk SVOK
- Aanmeldingen en onderwijs aan leerlingen uit Oekraïne
- Bedrijfsvoering, o.a. MTO, strategisch HRM, duurzame inzetbaarheid, verzuim en cybersecurity
- Begroting en jaarplan 2023

Werkwijze

De Raad van Toezicht bestaat uit vijf onafhankelijke leden uit verschillende sectoren. De Raad van Toezicht en het College van Bestuur conformeren zich aan en handelen naar de Code Goed Bestuur van het voortgezet onderwijs. De Raad laat zich inspireren en leiden in haar opdracht als toezichthouder bij SVOK, door onder meer de Code Goed Bestuur en de nieuwste inzichten in publieke doelstellingen voor het Onderwijs. De Raad gebruikt vanuit de toezichtvisie voor het toezichthouden vijf domeinen:

1. Functioneren College van Bestuur
2. Instandhouding scholen + strategische en operationele risico's
3. Onderwijskwaliteit
4. Financieel beheer en treasurybeleid
5. Early warning signals

Met deze domeinen geeft de Raad invulling aan de drie rollen van toezichthouder, werkgever en fungeren als klankbord.

De Raad van Toezicht laat zich via verschillende commissies (onderwijskwaliteit, financiën en remuneratie), de vergaderingen en de informele contacten met het College van Bestuur en binnen de instelling informeren over de gang van zaken binnen SVOK. Daarnaast spreekt de Raad van Toezicht ten minste twee maal per jaar met de GMR, waarbij ruimte is om ervaringen en ideeën uit te wisselen. De vergaderingen vinden zo mogelijk plaats op een van de scholen van SVOK. De desbetreffende rector/directeur legt de Raad van Toezicht een actueel dilemma voor. De dialoog die hierop ontstaat, zorgt voor een verdieping van de kennis over de desbetreffende school of over een actueel thema.

Samenstelling Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht-leden zijn in het dagelijks leven werkzaam bij een organisatie, hebben een eigen bedrijf of zijn gepensioneerd. Het lidmaatschap bij SVOK wordt door hen gezien als een nevenfunctie, waarbij geen sprake is van belangenverstrengeling.

Naam en functie	Hoofd- en nevenfuncties	Herbenoembaar
De heer Mr. F. Bakker (13-12-2021) - Voorzitter RvT - Voorzitter renumeratiecommissie	Senior rechter A in de rechtbank Noord-Holland <ul style="list-style-type: none"> ▪ Voorzitter Raad van Toezicht Hogeschool Leiden, aantreden februari 2015 ▪ Vennoot van Interactie v.o.f., praktijk voor relatiebemiddeling, mediation en toezichttaken ▪ Lid bestuur Stichting 'Ons Dorpshuis' te Bloemendaal ▪ Lid tuchtcollege Nederlands Register Vastgoed Taxateurs 	ja
Mevrouw Lonneke Regter MSc MA (1-6-2019) - Vice-voorzitter RvT - Lid renumeratiecommissie	Directeur Fonds Sluyterman van Loo <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lid Raad van Toezicht SVOK, 1 juni 2019 t/m 13 december 2021 ▪ Lid Raad van Commissarissen Tinteltuin, aantreden januari 2018 ▪ Lid Raad van Toezicht Cultuureducatiegroep Leiden, aantreden mei 2017 ▪ Voorzitter bestuur Oneiros Ensemble, aantreden 2016 ▪ Bestuurder Stichting Nieuw Akerendam 	ja
Mevrouw Hülya Kilic MBA (1 februari 2016) - Lid RvT	Head of IT Development a.i., CarNext.com <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lid Rotary Club Beverwijk 	nee
De heer Eric Bessem (1 april 2016) - Lid RvT	Manager vastgoed & klant Elan Wonen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lid Raad van Toezicht Stichting Topaz, aantreden 2021 ▪ Lid Raad van Toezicht Stichting Sophia Scholen ▪ Vrijwilliger voor mensen met een verstandelijke en/of visuele handicap voor de paardensport 	nee
Mevrouw drs. Joséphine Rutten (13 december 2021)	Eigenaar/directeur Kwaliteit voor Onderwijs	ja

Nevenfuncties Voorzitter College van Bestuur

De heer drs. Willem Baumfalk

- Voorzitter Raad van Toezicht Centrum voor Vormingsonderwijs te Utrecht, 1 juni 2021
- Lid Raad van Toezicht Samenwerkingsverband VO MK te Beverwijk, september 2019 (verbonden partij en onbezoldigd)

9.2 Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Naast medezeggenschap op de scholen is er binnen SVOK ook een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De GMR bestaat uit personeelsleden, ouders en leerlingen van de scholen in de stichting. De GMR heeft advies-, instemmings-, informatie- en/of initiatiefrecht op schooloverstijgende onderwerpen, zoals begroting, examenreglement, klachtenregeling, functiebeschrijvingen en regelingen. De bevoegdheden van de GMR staan beschreven in de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS). De afspraken tussen bestuur en GMR over toepassing van de WMS staan beschreven in het Medezeggenschapsstatuut van SVOK.

Vergaderingen

De GMR kent diverse overlegvormen. Zij heeft in 2022 vijf keer onderling en drie keer gezamenlijk met het College van Bestuur van SVOK (GMR-CvB) vergaderd. Na afloop van deze GMR-CvB vergaderingen vergadert de GMR ook nog onderling verder (dus zonder CvB). Ongeveer drie weken voorafgaand aan een gezamenlijk GMR-CvB overleg vindt een vooroverleg plaats tussen het bestuur van SVOK en het dagelijks bestuur (DB) van de GMR. Het DB van de GMR bestaat uit de voorzitter, de vice-voorzitter en de ambtelijk secretaris. Tijdens het vooroverleg worden agendapunten voorbesproken, zodat het GMR-CvB overleg efficiënter verloopt.

In 2022 heeft het DB van de GMR in totaal drie keer overleg gevoerd met het CvB. In dit jaar heeft de GMR nog één keer online via Teams vergaderd, vanwege de geldende coronamaatregelen. Alle andere vergaderingen hebben fysiek plaatsgevonden.

Commissies

De GMR kent vier commissies (Financiën & Facilitair, HRM & Juridisch, Onderwijs en Communicatie), ieder lid heeft zitting in ten minste één van deze commissies. Zij komen op ad hoc basis bijeen. De commissies bespreken onderwerpen voor met het Service- & Expertisecentrum (SEC) en koppelen dit terug aan de gehele GMR. Daarnaast adviseren zij de GMR. Als gevolg hiervan vergadert de GMR efficiënter.

De commissie Financiën is in 2022 drie keer bij elkaar gekomen, waarvan één keer onderling en twee keer met de secretaris van het College van Bestuur en de controller. Onderwerpen van gesprek waren financiële paragraaf van de jaarrekening, kaderbrief en begroting, met extra aandacht voor de NPO-gelden. De commissie heeft de gehele GMR geïnformeerd en geadviseerd over de besluitvorming hierover.

De Commissie HR & Juridisch is in 2022 één keer bij elkaar gekomen en heeft verschillende onderwerpen besproken die hierna bij personeel en onderwijs zullen worden weergegeven. De overige commissies zijn dit schooljaar niet bij elkaar gekomen.

Overleg met Raad van Toezicht

Een afvaardiging van de GMR heeft in 2022 twee bijeenkomsten met de Raad van Toezicht (RvT) en het CvB gehad. Voorafgaand aan het schooljaar 2022-2023 heeft de RvT samen met de voorzitter en secretaris van de GMR en ook samen met het CvB een “benen op tafel sessie” gehad, om in informele sfeer de onderwerpen van aandacht voor dit schooljaar boven tafel te krijgen.

De GMR was tijdens de GMR-RvT vergaderingen vooral geïnteresseerd in hoe de RvT haar toezicht-houdende rol oppakt. Tijdens deze gesprekken kwamen de NPO-gelden, grensoverschrijdend gedrag en sociale veiligheid, de herpositionering van de scholen in Beverwijk en Heemskerk, de bezorgdheid over lesuitval en coronagevolgen aan bod. Vooral de inbreng vanuit de leerlinggeleding vanuit de GMR

werd door de RvT zeer gewaardeerd en als waardevol gezien. Goed werkgeverschap en kwaliteit van het onderwijs, zullen ook in 2023 besproken worden.

Onderwerpen in 2022

De volgende zaken zijn in 2022 in de vergaderingen van de GMR besproken:

Het GMR-reglement en medezeggenschapsstatuut zijn in samenspraak met de GMR aangepast en vastgesteld, na de invoering van de nieuwe namen van de scholengroep in Heemskerk en Beverwijk: Castor College, Dalí College, SKILLS vmbo en Forta.

Tevens heeft de GMR in mei ingestemd met de toevoeging van Fourteens in het medezeggenschapsstatuut en de oprichting van een bovenbestuurlijke MR Fourteens.

Financiën

Eind mei heeft de GMR positief advies uitgebracht op het concept Bestuursverslag inclusief Jaarrekening. De GMR heeft de kaderbrief voor de begroting 2023 medio oktober ontvangen. De financiële commissie van de GMR heeft op 18 november de begroting 2023 ontvangen, zodat het mogelijk was begin december een positief advies uit te brengen.

Onderwijs en personeel

Bij enkele onderwerpen is meer discussie en toelichting nodig geweest voordat de GMR kon instemmen. Het ging hierbij onder andere om:

- Aanpassing examenreglement. Binnen alle scholen zullen de cijfers voor de vakken met een schoolexamen, waar geen centraal examen wordt afgenomen, nu op eenzelfde manier worden afgerond.
- “De aanvraag van de beleidsregel experimenten regulier-speciaal onderwijs” in het kader van de samenwerking met Heliomare.
- De vakantieregeling.

De arbeidstijdenregeling voor het Onderwijs Ondersteunend Personeel is voorgelegd aan de GMR. De personeelsgeleding van de GMR heeft hiermee ingestemd.

De casemanager inzetbaarheid neemt de GMR regelmatig mee in de ontwikkelingen binnen SVOK op het gebied van vitaliteit (duurzame inzetbaarheid). Hier hangt ook de arbodienstverlening mee samen. De Commissie HR & Juridisch heeft vooraf nagedacht over de rol van de GMR bij de aanbesteding voor een nieuwe arbodienstverlener. De commissie adviseerde de GMR geen zitting te nemen in een commissie om de eisen op te stellen, noch in de beoordelingscommissie. De GMR heeft namelijk een toezichthoudende rol. Vanuit die rol past het beter om de eisen te bekijken op het moment dat ze zijn opgesteld: welke eisen zijn het, missen we niets, enzovoort? Daarna kan het aanbestedingstraject vervolgd worden en wordt het uiteindelijke arbodienstverleningscontract voorgelegd aan de GMR ter instemming. Na een uitgebreide toelichting in september van de casemanager inzetbaarheid aan de GMR is dit traject verder in gang gezet.

De Commissie HR & Juridisch heeft een uitgebreide toelichting gekregen van de medewerkers van het Service- en Expertisecentrum op de regeling ‘Financiële ruimte (belastingvrij) binnen de secundaire arbeidsvoorwaarden’. Al een aantal jaar bestaat de wens binnen de GMR hier nieuwe onderwerpen aan toe te kunnen voegen. Na de toelichting bleek al snel dat er niet veel ruimte meer in deze regeling zit. Vooral het fietsplan legt een groot beslag op deze regeling. Het werd niet wenselijk geacht het fietsplan af te schaffen.

In december heeft de GMR een ongevraagd advies gestuurd aan de voorzitter van het College van Bestuur met betrekking tot de werving van een Auctor. De GMR was in het voortraject onvoldoende meegenomen. Dit is besproken met de voorzitter van het College van Bestuur waarna een proces met adviesaanvraag in gang is gezet.

GMR en Covid-19

Als gevolg van corona heeft de GMR alleen nog tijdens de eerste vergadering in 2022 online via Teams vergaderd. Daarna is verder fysiek vergaderd. Het komt voor dat leden afwezig zijn door ziekte of andere oorzaak en wel de vergadering online willen bijwonen. Deze leden kunnen dan deelnemen aan de vergadering via Teams.

De gevolgen van de schoolsluiting en het effect hierop bij leerlingen, blijft punt van aandacht voor de GMR.

Professionalisering

De GMR denkt mee met het bestuur en oefent haar advies- en instemmingsbevoegdheid uit. Daarvoor is goed overleg noodzakelijk met het CvB. De GMR ziet dat SVOK voor grote uitdagingen staat en houdt daar waar nodig de vinger aan de pols. De GMR wil zich daarom blijven ontwikkelen en verder professionaliseren. Helaas was het dit jaar, vanwege de druk op de docenten ten gevolge van Covid-19, niet mogelijk om fysiek cursussen te volgen of bij elkaar te komen in een onderling “strategie-bepalingsoverleg”. Dit staat voor 2023 op de agenda.

De GMR heeft een abonnement op de MR Academie. Hier hebben de leden van de GMR de beschikking over een leer- en kennisdeelomgeving speciaal voor leden van medezeggenschapsraden in het primair- en voortgezet onderwijs. Ieder lid kan zelfstandig e-learnings (online trainingen) volgen of documenten raadplegen over specifieke onderwerpen.

Samenstelling GMR

De huidige GMR bestaat uit zestien zetels, waar het personeel met acht zetels is vertegenwoordigd en de ouders en leerlingen samen ook met acht zetels. De MR-en van de scholen bepalen wie namens de MR-en zitting nemen in de GMR. In 2022 waren er verschillende wisselingen in de samenstelling van de GMR. Eind 2022 telde de GMR dertien leden en een aspirant lid voor de oudergeleding, dit betekent dat de GMR twee vacatures heeft. De oudergeleding van het Dalí College/SKILLS vmbo is ingevuld tot september 2022 door een “uitgeleende” ouder van het Jac. P. Thijsse College, omdat beide scholen geen ouder of leerling konden vinden voor deze zetel. De leerling van het Castor College is in juli geslaagd voor haar examen, waardoor een vacature is ontstaan.

De voorzitter van de GMR, Marlies Oosters, is na drie jaar voorzitterschap, in juli teruggetreden, nadat haar zoon voor zijn examen is geslaagd. Zij blijft de GMR versterken als ambtelijk secretaris. Hans de Roon is door de leden van de GMR gekozen als voorzitter en Gaby Schmidtgall als vice-voorzitter.

Personeelsgeleding

- Hans de Roon (Bonhoeffercollege), voorzitter GMR, herkozen in juli 2021
- Hermien Jorna (Castor College), herkozen in juli 2021
- Leonie Weijling (Jac. P. Thijsse College), aangetreden in sept 2019
- Marita Smits (Forta), aangetreden augustus 2020
- Fred van Kruistum (Dalí College), herkozen in juli 2022
- Peter Heere (SKILLS vmbo), aangetreden in oktober 2020
- Hanneke Vodde (Jac. P. Thijsse College), aangetreden in augustus 2021

- Peter-Paul Rauwerda (Bonhoeffercollege), aangetreden in augustus 2022
- Antoine Stock (Bonhoeffercollege), afgetreden in juli 2022

Oudergeleding

- Gaby Schmidtgall (Jac. P. Thijssse College), vice-voorzitter, aangetreden december 2021
- Lucas Warren (Castor College), aangetreden in november 2021
- Mark Horn (Bonhoeffercollege), aangetreden augustus 2022
- Marlies Oosters (Bonhoeffercollege), voorzitter GMR, afgetreden in juli 2022
- Peter Dijk (namens Jac. P. Thijssse College voor Dalí College/SKILLS vmbo), afgetreden in juli 2022
- Hans Lutteboer (Forta), afgetreden in juli 2022

Leerlingengeleding

- Felien Heijdra (Bonhoeffercollege), aangetreden augustus 2021
- Veerle Beijering (Jac. P. Thijssse College), aangetreden augustus 2022
- Annelies Schilders (Castor College), afgetreden juli 2022
- Famke Boon (Jac. P. Thijssse College), afgetreden augustus 2022

Ambtelijk secretaris

- Marlies Oosters

9.3 Klachten & Integriteit

Klachtenregeling

In samenspraak met de GMR heeft SVOK met ingang van het nieuwe schooljaar 2022-2023 de Klachtenregeling aangepast. In de nieuwe Klachtenregeling is de mogelijkheid opgenomen om op verzoek van de bestuurder van SVOK een klacht te laten onderzoeken door een onafhankelijke Klachtencommissie en deze te verzoeken om een niet bindend advies uit te brengen. In de regel wordt deze commissie ingeschakeld als een interne afhandeling op de school zelf niet tot een bevredigend resultaat heeft geleid. De commissie bestaat uit externe leden.

Door instelling van een onafhankelijke Klachtencommissie beoogt SVOK:

- nog zorgvuldiger en adequater om te gaan met een klacht;
- te leren van de klacht;
- de kwaliteit van het onderwijs en de schoolorganisatie te verbeteren.

De betrokkenen kunnen er ook voor kiezen om de route te laten lopen via de Landelijke Klachtencommissie (LKC).

De Klachtenroute SVOK, de publiekversie van de Klachtenregeling, is breed toegankelijk voor medewerkers, leerlingen en ouders via onder meer de websites van de scholen, de SVOK-website en via het intranet. Wij streven ernaar dat klachten op deze manier in een vroeg stadium kenbaar worden gemaakt en kunnen worden opgelost met direct betrokkenen. Daarbij zetten we - waar nodig - ook coaching en mediation in.

Interne contactpersonen & externe vertrouwenspersoon

Medewerkers kunnen soms een drempel ervaren bij het melden van een klacht. Om ervoor te zorgen dat deze drempel zo laag mogelijk is, heeft elke school een interne contactpersoon die adviseert en de weg wijst bij het omgaan met eventuele klachten. Daarnaast is er een samenwerking met een externe vertrouwenspersoon, die ondersteunt en begeleidt in de klachtenprocedure. Ook draagt hij zorg voor training en intervisie van de interne contactpersonen.

In 2022 is vijf keer een beroep gedaan op de externe vertrouwenspersoon. Een keer werd consultatief door een leidinggevende contact gezocht en een keer werd door een medewerker een beroep gedaan op de externe vertrouwenspersoon. Twee keer was overleg met interne vertrouwenspersonen over zaken die op school spelen. Een zaak loopt nog door in 2023.

De interne vertrouwenspersonen geven aan behoefte te hebben aan het jaarlijkse overleg, ook overleg met de directie zou wenselijk zijn. Met name het thema psychosociale arbeidsbelasting (PSA) verdient komend jaar aandacht evenals het omgaan met social media door leerlingen en medewerkers.

Jaarlijks stelt de externe vertrouwenspersoon een rapportage op voor het College van Bestuur.

10. Financieel verslag

10.1 Meerjarenbegroting

De begroting 2023-2027 van SVOK is gebaseerd op het nieuwe Koersplan 2022-2026, de verbindende paraplu boven de onderliggende schoolplannen. Daarbij komt de extra opdracht voor het onderwijs in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO), alsmede de ontwikkelingen rondom het Masterplan Basisvaardigheden en de uitwerking van het in 2022 afgesloten 'Onderwijsakkoord'.

Komend schooljaar 2023-2024 verwachten we een verdere beperkte daling van het leerlingenaantal, veroorzaakt door een kleiner aantal groep 8-leerlingen op de basisscholen rond Castricum en een relatief grote uitstroom van examenkandidaten. Door bijsturing en natuurlijk verloop kunnen we adequaat anticiperen op deze leerlingendaling en de extra opdracht, zonder gevolgen voor ons onderwijsaanbod. De wijze waarop we invulling geven aan ons financieel beleid is uitgebreid toegelicht in de begroting 2023. Het belangrijkste aandachtspunt is en blijft het maatschappelijk knelpunt van het lerarentekort.

10.2 Investeren

In bedrijfsvoeringsprocessen

In 2022 is verder geïnvesteerd in het AVG-proof maken van SVOK. Zie toelichting in paragraaf 8.2, pag. 31.

In medewerkers

De onderdelen van het strategisch HRM-beleid zijn inzichtelijk gemaakt en SVOK is gestart met een aantal prioriteiten, passend bij de vier aandachtsgebieden (strategische personeelsplanning, instroom, doorstroom & ontwikkeling en uitstroom). Zie toelichting in hoofdstuk 7, pag. 24.

In huisvesting

In huisvesting is geïnvesteerd in verschillende projecten, zie paragraaf 8.1, pag. 30.

10.3 Risico's in de toekomst

Overheidsbegroting Onderwijs

De afgelopen jaren zijn gekenmerkt door een toename van incidenteel beschikbaar gestelde middelen voor onder andere werkdrukvermindering, lerarentekort en Sterk Techniek Onderwijs, met daarbij in het voorjaar 2021 de aankondiging van het NPO van € 5,8 miljard voor het funderend onderwijs. In 2022 zijn de werkdrukkiddelen structureel geworden. Door de omvang en tijdsduur van de beschikbare middelen heeft dit een groot effect op de beheersing van onderwijsorganisaties. In 2022 is aan twee van onze scholen de subsidie Masterplan Basisvaardigheden toegekend. De verwachting is dat de andere scholen in het voorjaar van 2023 ook de subsidie kunnen aanvragen. De hoogte, alsmede de looptijd en de kans op toewijzen zijn echter nog niet inzichtelijk, terwijl het proces van formatiebegroting in het eerste kwartaal al start. Pas in 2025 zal de subsidie Masterplan Basisvaardigheden naar verwachting structureel worden.

Als gevolg van deze wijze van financiering door de overheid matchen baten en lasten niet in het kalenderjaar. De getoonde financiële resultaten geven zonder toelichting geen juist beeld van de realisatie van het jaar. Het risico op onjuiste interpretatie van het resultaat ligt daardoor op de loer.

Maatschappelijke ontwikkeling rond Onderwijs

SVOK wil aanspreekbaar zijn op hoe we ons onderwijs invullen en welke keuzes we maken. Ook vanuit de politiek wordt steeds meer aangedrongen op verantwoording van de middelen die we besteden aan het onderwijs, de ondersteuning (samenwerkingsverbanden) en aan doelsubsidies. Bij deze ontwikkeling zien we dat toekenning en inzet aan scholen wordt toegekend in plaats van op bestuursniveau. Het gevolg is een grotere diversiteit aan inzet van middelen en meer administratieve lasten om overzicht en inzicht te behouden.

Het onderwijs heeft daarnaast te maken met een lerarentekort in bepaalde vakken, zoals Wiskunde, Natuurkunde, Scheikunde en Nederlands. Het blijft een uitdaging om voldoende gekwalificeerde medewerkers te vinden, te behouden en op te leiden. Dit is van invloed op de continuïteit en de onderwijskwaliteit. Door de uitvoering van het NPO is deze druk toegenomen. SVOK investeert bewust al jaren in opleidingsscholen met het Jac. P. Thijsse College en het Castor College. De ambitie is dat alle SVOK-scholen in 2023 een opleidingsschool worden. Wij hopen hiermee een groot deel van de personele behoefte te kunnen vervullen. Daarnaast zijn we gestart met het traject Binden en Boeien en de samenwerking met detachingsbureaus, mede in het kader van zij-instroom.

De omvang van 'nieuwkomers' is bij SVOK in 2022 fors gestegen, door de opvang van statushouders op een cruiseschip in Velsen en de oorlog om Oekraïne. Zie toelichting paragraaf 3.2, pag. 10.

Tot slot heeft de impact van corona nadrukkelijk laten zien hoe essentieel de samenwerking tussen gemeenten, jeugdzorg, samenwerkingsverbanden en aanverwante organisaties is voor de ontwikkeling van jongeren.

Digitalisering

Onderwijs verrijkt met digitale ondersteuning is een belangrijke ambitie in het nieuwe Koersplan. Wij moeten we ons echter ook beschermen tegen digitale bedreigingen. Zie toelichting paragraaf 8.2, pag. 31.

Ontwikkelingen in verantwoording

- Een aandachtspunt blijft de verdere afname in leerlingenaantal in Noord-Holland. Hiermee is ook rekening gehouden in de meerjarenbegroting. Regionaal is hiervoor een subsidie toegekend.
- SVOK houdt rekening met teruglopende structurele inkomsten vanuit het Rijk als gevolg van de leerlingendaling en oplopende kosten voor de organisatie zelf. Dit maakt dat we terughoudend blijven in het aangaan van structurele verplichtingen. Door de forse groei van incidentele middelen houden we echter - meer dan structureel nodig - formatie aan om te kunnen voldoen aan de extra opdrachten die het onderwijs krijgt. Mede door onze goede vermogenspositie verwachten we de risico's te kunnen beheersen en goed onderwijs te kunnen blijven bieden.
- Onderwijsinstellingen maken jaarlijks een uitgebreid bestuursverslag. OCW is samen met DUO een pilot gestart om te komen tot een compacter verslag op basis van need-to-know informatie, zodat het interessant én functioneel is voor de stakeholders.
- In 2023 gaat SVOK het proces rondom fraude formaliseren door een frauderisicoanalyse uit te voeren.

10.4 Financiën 2022

Staat van baten en lasten over 2022

		2022		Begroting 2022		2021	
	Ref.	€	€	€	€	€	€
Baten							
Rijksbijdragen	14	63.642.325		58.578.862		61.882.940	
Overige overheidsbijdragen	15	253.301		291.087		279.856	
Overige baten	16	<u>1.851.022</u>		<u>1.805.758</u>		<u>955.717</u>	
Totaal baten			65.746.648		60.675.707		63.118.513
Lasten							
Personeelslasten	17	54.155.251		51.196.378		50.797.806	
Afschrijvingen	19	1.860.585		1.931.627		1.826.261	
Huisvestingslasten	20	3.362.057		3.308.533		3.570.866	
Overige lasten	21	<u>6.552.993</u>		<u>6.309.169</u>		<u>4.963.486</u>	
Totaal lasten			<u>65.930.886</u>		<u>62.745.707</u>		<u>61.158.419</u>
Saldo baten en lasten			-184.238		-2.070.000		1.960.094
Financiële baten en lasten	23		29.837		0		-10.073
Resultaat			<u>-154.401</u>		<u>-2.070.000</u>		<u>1.950.022</u>

Financieel resultaat 2022

Het totale stichtingsresultaat toont een overschot van -/- € 154.401 (begroot -/- € 2.070.000).

Toelichting op de belangrijkste oorzaken voor de positieve afwijking zijn:

- o De Rijksbijdragen OCW zijn gestegen doordat de bekostiging met 3,29% is geïndexeerd.
- o Als onderdeel van het Onderwijsakkoord heeft de overheid in 2022 structurele werkdrukkiddelen beschikbaar gesteld. Voor SVOK was deze subsidie ruim € 1,9 miljoen.
- o Tevens zijn vanuit het Onderwijsakkoord middelen voor professionalisering van docenten en schoolleiding beschikbaar gekomen voor ruim € 400K.
- o Voor het schooljaar 2022-2023 heeft OCW de NPO-lumpsum beschikbaar gesteld, basisbedrag € 820 per leerling. De totale NPO-beschikking voor SVOK bedraagt ruim € 6,1 miljoen. Dit bedrag is voor 5/12^e deel in 2022 uitgekeerd en in de baten verantwoord: een belang van bijna € 2,6 miljoen.
- o Vanuit het SWV is een kleine € 500K meer ontvangen voor ondersteuning van onze leerlingen.
- o Door de beschikbare middelen voor de gevolgen van corona is formatie aangehouden en uitgebreid, en zijn externe instanties ingeschakeld ter ondersteuning van de genomen maatregelen.
- o Overige personeelslasten zijn hoger door oplopend ziekteverzuim en lastig te vervullen vacatures.
- o Afschrijvingen zijn achtergebleven doordat de activering van de investeringen in ventilatie zijn doorgeschoven naar 2023.

- In 2022 konden de meeste activiteiten weer plaatsvinden, waardoor de overige lasten naar 'normaal' niveau zijn teruggekeerd. De wervingskosten zijn hoger dan gebruikelijk als gevolg van de profilering van de scholen in Heemskerk en Beverwijk.

Kengetallen

Liquiditeit *1: 1,76 (2021: 2,22), voldoende om aan de verplichtingen en investeringsbehoeften te kunnen voldoen.

Solvabiliteit *2: 0,60 (2021: 0,64), ruim voldoende. Financiering via langlopend vreemd vermogen is niet aan de orde.

Solvabiliteit 2 *3 (incl. voorzieningen): 0,66 (2021: 0,75), ruim voldoende.

Rentabiliteit: -1,88% (2021: 3,09%), in lijn met vastgestelde begrotingen. Baten en lasten zijn structureel in balans.

Treasuryverslag

De treasuryactiviteiten vinden plaats in overeenstemming met de Regeling van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 6 juni 2016. Per 29 december 2011 heeft SVOK schatkistbankieren geïntroduceerd. Hierbij wordt het saldo van onze bestaande Rabobankrekeningen dagelijks afgeroomd ten gunste van het ministerie. Het betreft alleen de publieke gelden. Naar huidig inzicht is het schatkistbankieren de meest veilige plaats voor onze liquiditeiten. Daar waar de liquiditeit dit toestaat worden private beschikbare gelden op deposito of spaarrekening gezet. Het bestuur heeft de langetermijnbeleggingen ondergebracht bij de Rabobank.

**1: De verhouding van de vlottende activa ten opzichte van de kortlopende schulden, de liquiditeit (current ratio) van de stichting.*

**2: Het aandeel van het eigen vermogen in de totale passiva (financiering van de activa).*

**3: Eigen vermogen afgezet tegen totaal baten uit gewone bedrijfsvoering plus financiële baten.*

10.5 Continuïteitsparagraaf

In deze paragraaf worden de financiële verwachtingen voor de komende drie (verslag)jaren vastgelegd. Dit vastleggen gebeurt in de vorm van een toelichting op de voorziene ontwikkelingen in de balans en de staat van baten en lasten. Daarnaast beschrijft het bevoegd gezag voor de komende drie verslagjaren de verwachte ontwikkelingen in leerlingenaantallen, personele bezetting en huisvestingslasten.

Continuïteit, kengetallen						
Kengetallen	2021 Enkelvoudig Realisatie	2022 Enkelvoudig Realisatie	2023 Enkelvoudig Prognose	2024 Enkelvoudig Prognose	2025 Enkelvoudig Prognose	
Aantal leerlingen en studenten per 1 oktober	6.137	6.058	5.966	5.904	5.878	
Personele bezetting per 31 december						
Bestuur / management (fte)	37,00	34,33	33,70	32,80	32,80	
Personeel primair proces (fte)	407,00	399,18	397,30	384,00	373,60	
Ondersteunend personeel (fte)	139,00	135,13	142,20	136,60	130,60	
Totale personele bezetting (fte)	583,0	568,6	573,2	553,4	537,0	

A2 MeerjarenBalans	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026
EUR Bedragen: x 1	Enkelvoudig Realisatie	Enkelvoudig Realisatie	Enkelvoudig Prognose	Enkelvoudig Prognose	Enkelvoudig Prognose	Enkelvoudig Prognose

Activa						
Vaste activa						
Immateriële vaste activa						
Materiële vaste activa	13.656.860	13.870.425	13.815.189	13.810.276	13.805.385	13.800.494
Financiële vaste activa	0					
Totaal van vaste activa	13.656.860	13.870.425	13.815.189	13.810.276	13.805.385	13.800.494
Vlottende activa						
Voorraden						
Vorderingen	1.557.481	3.352.343	3.352.343	3.352.343	3.352.343	3.352.343
Liquide middelen	16.162.455	17.241.278	17.119.151	15.842.586	16.401.276	17.633.082
Totaal van vlottende activa	17.719.936	20.593.621	20.471.494	19.194.929	19.753.619	20.985.425
Totaal van activa	31.376.796	34.464.046	34.286.683	33.005.205	33.559.004	34.785.919

Passiva						
Eigen vermogen						
Eigen vermogen, algemene reserve	13.024.716	10.478.631	9.893.536	7.577.735	7.099.510	7.287.581
Bestemmingsreserve (publiek)	4.727.441	7.680.583	7.047.803	7.047.803	7.047.803	7.047.803
Bestemmingsreserve (privaat)	1.920.949	1.920.949	1.920.949	1.920.949	1.920.949	1.920.949
Bestemmingsfonds (privaat)	459.658	427.010	427.010	427.010	427.010	427.010
Totaal van eigen vermogen	20.132.764	20.507.173	19.289.298	16.973.497	16.495.272	16.683.343
Voorzieningen	3.274.392	2.286.430	3.326.940	4.361.263	5.393.287	6.432.131
Langlopende schulden	0	0	0	0	0	0
Kortlopende schulden	7.969.641	11.670.443	11.670.445	11.670.445	11.670.445	11.670.445
Totaal van passiva	31.376.796	34.464.046	34.286.683	33.005.205	33.559.004	34.785.919

A2 Meerjaren Raming/Staat van baten en lasten	01-01-2021 t/m 31-12-2021	01-01-2022 t/m 31-12-2022	01-01-2023 t/m 31-12-2023	01-01-2024 t/m 31-12-2024	01-01-2025 t/m 31-12-2025	01-01-2026 t/m 31-12-2026
EUR Bedragen: x 1	Enkelvoudig Realisatie	Enkelvoudig Realisatie	Enkelvoudig Prognose	Enkelvoudig Prognose	Enkelvoudig Prognose	Enkelvoudig Prognose

Prognose-basis, aantal leerlingen	6.137	6.058	5.966	5.904	5.878	5.870
Baten						
Rijksbijdragen	61.882.940	63.642.325	62.749.469	58.567.523	58.902.146	59.157.659
Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	279.856	253.301	265.028	265.028	265.028	265.028
College-, cursus-, les- en examengelden						
Baten werk in opdracht van derden						
Overige baten	955.717	1.851.022	1.869.305	1.822.758	1.822.758	1.822.758
Totaal baten	63.118.513	65.746.648	64.883.802	60.655.309	60.989.932	61.245.445
Lasten						
Personeelslasten	50.797.806	54.155.251	55.084.160	52.337.808	51.124.051	50.774.455
Afschrijvingen	1.826.261	1.860.585	2.024.305	1.881.032	1.753.611	1.692.424
Huisvestingslasten	3.570.866	3.362.057	2.931.364	2.858.233	2.858.233	2.858.233
Overige lasten	4.963.486	6.552.993	6.061.847	5.894.037	5.732.262	5.732.262
Doorbetalingsaan schoolbesturen						
Totaal lasten	61.158.419	65.930.886	66.101.676	62.971.110	61.468.157	61.057.374
Saldo baten en lasten	1.960.094	-184.238	-1.217.874	-2.315.801	-478.225	188.071
Gerealiseerde herwaardering						
Financiële baten	4.853	0	0	0	0	0
Financiële lasten	14.925	-29.837	0	0	0	0
Resultaat	1.950.022	-154.401	-1.217.874	-2.315.801	-478.225	188.071

10.6 Toelichting continuïteitsparagraaf

Balans

De boekwaarde van de vaste activa zal toenemen, door investeringen in de gebouwen als gevolg van klimaatbeheersing, onderwijsontwikkelingen, alsmede de overgang van het beëindigen van de voorziening groot onderhoud en het gaan investeren en afschrijven van groot onderhoud. Eind 2019 is het model "Verordening voorzieningen huisvesting onderwijs" ingrijpend aangepast. Huisvesting wordt verzorgd door gemeenten en op dit vlak zijn tot op heden nog geen concrete vorderingen gemaakt. Het huidige kabinet zal dit dossier oppakken. Een inschatting van de financiële effecten voor SVOK voor de komende jaren zijn daarom nog niet te maken.

De basis voor de meerjarenbalans is de meerjarenbegroting 2023-2027. De positie financiële vaste activa is afgebouwd in 2021. De vorderingen zijn gelijk gehouden met de eindbalans 2022. De liquiditeitspositie is het resultaat van de meerjarenbegroting en de andere posten van de balans. Het eigen vermogen zal toe-/afnemen afhankelijk van het resultaat. De voorziening jubileum is gerelateerd aan het aantal FTE en zal gelijke tred houden met de formatie-inzet. De onderhoudsvoorziening is ultimo 2022 gestopt. De voorzieningen nemen echter toe door de afspraken over werkdrukmiddelen, waarbij medewerkers 40 uur extra persoonsgebonden uren beschikbaar hebben. De kortlopende schulden zijn stabiel gehouden met de stand van eind 2022.

Vermogenspositie

'Bovenmatig publiek eigen vermogen'

Het ministerie hanteert een nieuw model waaruit blijkt of een bestuur bovenmatig Eigen Vermogen heeft. Reeds sinds 2017 begroot, realiseert SVOK een negatieve exploitatie. In het overzicht is een berekening gemaakt voor de jaarrekening 2022.

Uit onderstaande berekening blijkt, dat in 2022 het bovenmatig vermogen van SVOK gedaald is met circa € 0,5 mln. naar een € 2 mln. aan bovenmatig vermogen. In de vermogenspositie ultimo 2022 zit nog de 'NPO-reserve' van € 3.300K, die SVOK ultimo 2020 en najaar 2022 heeft ontvangen, alsmede €500K voor bestemmingsreserve huisvesting als gevolg van het stoppen met de voorziening groot onderhoud. Zonder de NPO-reserve heeft SVOK geen bovenmatig publiek eigen vermogen.

 Onderwijsinstelling	 Eigen vermogen	 Gebouwen	 Resterende MVA	 Risicobuffer
School Aanpassen	€ 18.159.214 Aanpassen	€ 10.369.947 Aanpassen	€ 6.229.891 Aanpassen	€ 65.746.648 Aanpassen

Berekening

Totaal eigen vermogen	20.507.173
Privaat eigen vermogen	2.347.959

Feitelijk eigen vermogen	18.159.214
Normatief eigen vermogen	16.102.140

Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ 2.057.074

Ratio eigen vermogen: 1,13

Exploitatie

De personeelslasten nemen na 2023 af als gevolg van de reductie in FTE, in lijn met de daling van het leerlingenaantal, maar vooral door het wegvallen van incidentele NPO-subsidies. De loonkosten per medewerker nemen echter toe door realisatie van de functiemix en toepassing van het loonruimte-akkoord. Zichtbaar is dat de leeftijd van de medewerkers die met pensioen gaan fors toeneemt, als gevolg van de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd. De prognose laat zien dat de pensioen-uitstroom de komende drie jaar stabiliseert en vanaf 2024 gaat toenemen.

Vanaf 2022 is de 'Vereenvoudiging bekostiging vo' doorgevoerd door OCW. SVOK verwacht hierdoor uiteindelijk circa € 1 miljoen structureel meer subsidie te krijgen. De vereenvoudiging wordt in een tijdsbestek van vijf jaar doorgevoerd, waardoor het financieel effect in 2022 beperkt is.

De materiële uitgaven dalen niet evenredig mee met het dalende verloop van de materiële subsidie als gevolg van de daling van het leerlingenaantal. Kosten gerelateerd aan huisvesting zijn lastig om evenredig met het leerlingenaantal te laten 'meedalen', lesmateriaal daalt wel mee met het aantal leerlingen. Afschrijvingen stijgen in het komende jaar als gevolg van ICT-investeringen die afgelopen jaren zijn gedaan om de digitalisering in zowel het onderwijsproces als de bedrijfsvoering te ondersteunen. Daarnaast stijgen de afschrijvingen door de investeringen in huisvesting (o.a. in het klimaat van de scholen) en de investeringen van groot onderhoud.

Kengetallen

De huidige kengetallen (liquiditeit, solvabiliteit en kapitalisatiefactor) zijn ruim boven de ondergrenzen die in het onderwijs gesteld worden.

Treasury

De kasstroom uit operationele activiteiten is afgenomen, doordat in onderhoud fors is geïnvesteerd ten laste van de onderhoudsvoorziening. De personele voorziening is op gelijke hoogte gebleven, omdat het in 2022 mogelijk was om persoonsgebonden uren uit te laten betalen. De investeringen zijn hoger dan de afschrijvingen, echter de ontvangen middelen uit de subsidie voor het Masterplan Basisvaardigheden van € 2,5 miljoen zorgen voor een stijging van de liquide middelen.

B. OVERIGE RAPPORTAGES

Het College van Bestuur legt verantwoording af over de aanwezigheid en werking van het systeem van risicobeheersing en controle. Daarbij benoemt het de voornaamste risico's en onzekerheden en de (beheersings)maatregelen die men daarvoor heeft getroffen of gaat nemen.

SVOK is georganiseerd met een bestuursbureau met één bestuurder en een stafbureau. Onder het bestuursbureau zijn acht scholen gesitueerd. De bestuurder vormt samen met de rectoren het Bestuurlijk OverlegOrgaan (BOO). Het BOO overlegt over de ontwikkelingen en de situatie van de organisatie op strategisch/tactisch niveau. Daarnaast bestaat het Schooloverstijgend Management-Overleg (SMO), waarin de portefeuillehouders beheer van de scholen en de directeur van het SEC zitting hebben. De tactisch/operationele onderwerpen van SVOK staan hier op de agenda.

Financieel werkt SVOK met een meerjarenbegroting, prognoses en het jaarverslag. De financiële inzichten worden door de rectoren/directeuren aangeboden aan de bestuurder. De begroting en het jaarverslag bespreekt de bestuurder met de financiële commissie van de Raad van Toezicht.

Voorafgaand aan de vaststelling van de begroting en het jaarverslag worden deze ter goedkeuring aangeboden aan de Raad van Toezicht. Het besluit tot vaststelling van de begroting wordt tevens ter advisering aan de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad voorgelegd.

In 2022 is de formatie-inzet binnen SVOK in meerjarenperspectief geactualiseerd en verwerkt in de SVOK-begroting over 2023-2027. Hierbij is zoveel mogelijk rekening gehouden met de te verwachten ontwikkelingen (nader toegelicht in de volgende paragraaf).

Omwille van een goede bedrijfsvoering heeft SVOK één SVOK-brede financiële administratie in plaats van een financiële administratie per school, alsmede één systeem voor het digitaliseren van de inkoopfacturen, digitaal inlezen van bankmutaties en de mogelijkheid voor ouders om de vrijwillige ouderbijdrage via iDEAL te betalen. Hierdoor heeft SVOK tijdig inzicht in de financiële situatie. Er is een managementdashboard opgezet, waarin de onderdelen financiën, personele inzet en verzuim per maand inzichtelijk worden gemaakt per organisatieonderdeel, inclusief onderlinge vergelijking. Het managementdashboard is geïntegreerd in het programma Capisci, waarmee zowel de begroting als de rapportage over de realisatie in één pakket zitten.

B2. Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

In februari 2021 is het Nationaal Programma Onderwijs met een omvang van € 8,5 miljard aangekondigd om de komende twee schooljaren in het onderwijs te investeren en vertragingen opgelopen tijdens de coronapandemie te bestrijden. Op het moment van verslaggeving zijn zowel de financiële impact als de organisatorische impact hiervan zo goed mogelijk inzichtelijk gemaakt. Een voor de hand liggend risico blijft de druk op personele inzet.

Het ministerie heeft de *'Vereenvoudiging bekostiging vo'* vanaf 2022 doorgevoerd. SVOK verwacht hierdoor uiteindelijk circa € 1 miljoen structureel meer subsidie te krijgen. De vereenvoudiging wordt in een tijdsbestek van vijf jaar doorgevoerd, waardoor het financieel effect in 2022 beperkt was.

In toenemende mate wordt maatschappelijk gezien meer verantwoording door de onderwijssector verwacht, bijvoorbeeld in relatie tot de uitvoering van passend onderwijs en de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Beide ontwikkelingen vragen aandacht voor de vastlegging van gegevens en kunnen mogelijk gaan conflicteren. De administratieve druk wordt hiermee vergroot.

Als gevolg van de ontwikkelingen in de overheidsfinanciën, zoals geschetst in het regeerakkoord, de maatschappelijke ontwikkeling die voorziet in de toestroom van (Oekraïense) vluchtelingen en de effecten van corona op de ontwikkeling van leerlingen, zullen investeringen binnen SVOK gericht zijn op het behouden en verkrijgen van geschikte medewerkers om het onderwijsaanbod zo goed mogelijk te verzorgen. Daarbij wil SVOK - conform de strategische meerjarenvisie - de komende jaren investeren in kwalitatief goed onderwijs. Dit betekent concreet dat we investeren in de kwaliteit en de ontwikkeling van de 'onderwijsprofessional' én in een moderne en uitdagende leeromgeving. Daar is geld voor nodig en dat geld willen we dan ook vrijmaken. In de huidige arbeidsmarkt is het echter lastig om tijdig de juiste medewerkers aan onze organisatie te binden, hierdoor ontstaat het risico dat ontwikkelingen stagneren of zelfs vertragen. In het bestuurs-formatieplan wordt daarom ruimte gecreëerd om actief personeelsbeleid te voeren.

SVOK verwacht te kunnen inspelen op de belangrijkste risico's en onzekerheden, mede gezien de positieve financiële positie en de georganiseerde interne processen.

B3. Rapportage toezichthoudend orgaan

In hoofdstuk 9 staan de zaken die de Raad van Toezicht in 2022 heeft besproken.

Jaarrekening

SVOK

2022

Jaarrekening

SVOK

2022

Balans per 31 december 2022

(na resultaatbestemming)

		31 december 2022		31 december 2021	
	Ref.	€	€	€	€
<i>Activa</i>					
Vaste activa					
Materiële vaste activa	5	13.870.425		13.656.860	
Financiële vaste activa	6	<u>0</u>		<u>0</u>	
			13.870.425		13.656.860
Vlottende activa					
Vorderingen	7	3.352.343		1.322.481	
Liquide middelen	8	<u>17.241.278</u>		<u>16.162.455</u>	
			20.593.621		17.484.936
			<u>34.464.046</u>		<u>31.141.796</u>
			31 december 2022		31 december 2021
		€	€	€	€
<i>Passiva</i>					
Eigen Vermogen	10		20.507.173		20.132.764
Voorzieningen	11		2.286.430		3.274.392
Kortlopende schulden	12		11.670.443		7.734.640
			<u>34.464.046</u>		<u>31.141.796</u>

Staat van baten en lasten over 2022

	Ref.	2022		Begroting 2022		2021	
		€	€	€	€	€	€
Baten							
Rijksbijdragen	14	63.642.325		58.578.862		61.882.940	
Overige overheidsbijdragen	15	253.301		291.087		279.856	
Overige baten	16	<u>1.851.022</u>		<u>1.805.758</u>		<u>955.717</u>	
Totaal baten			65.746.648		60.675.707		63.118.513
Lasten							
Personeelslasten	17	54.155.251		51.196.378		50.797.806	
Afschrijvingen	19	1.860.585		1.931.627		1.826.261	
Huisvestingslasten	20	3.362.057		3.308.533		3.570.866	
Overige lasten	21	<u>6.552.993</u>		<u>6.309.169</u>		<u>4.963.486</u>	
Totaal lasten			<u>65.930.886</u>		<u>62.745.707</u>		<u>61.158.419</u>
Saldo baten en lasten			-184.238		-2.070.000		1.960.094
Financiële baten en lasten	23		29.837		0		-10.073
Resultaat			<u>-154.401</u>		<u>-2.070.000</u>		<u>1.950.022</u>

Financieel resultaat 2022

Het totale stichtingsresultaat toont een tekort van € 154.401 (begroot +/- € 2.070.000).

Toelichting op de belangrijkste oorzaken voor de positieve afwijking zijn:

- De Rijksbijdragen OCW zijn gestegen doordat het tarief van vereenvoudiging bekostiging met 3,29% is geïndexeerd. Hierin zit dekking voor de CAO en prijsindexatie materieel effect van €1,5 miljoen.
- In 2022 is het onderwijsakkoord afgesloten waarin subsidie voor werkdrukmiddelen en professionalisering beschikbaar zijn gesteld voor SVOK bijna € 2,5 miljoen. De omvang van het aantal nieuwkomers is verdubbeld financieel €500K meer subsidie. Vanuit het Samenwerkingsverband is voor €500K meer ontvangen voor ondersteuning van onze leerlingen en uitbreiding van de aangeboden voorzieningen.
- Voor het schooljaar 2022-2023 heeft OCW de NPO lumpsum wederom beschikbaar gesteld, basisbedrag € 820,- (2021: € 701,16) per leerling, dit bedrag is voor 5/12^e deel in 2022 uitgekeerd,

het overige deel in 2023. Het bedrag mag in drie schooljaren ingezet worden (in 2021 volledig uitgekeerd en in de baten verantwoordt). Belang NPO 2022-2023 € 6.137.853.

- De personeelslasten zijn achtergebleven bij de ontwikkeling van de subsidies. Dit komt omdat het Onderwijsakkoord pas in juli 2022 is afgesloten. In september bleek dat het toegekend is over het kalenderjaar 2022 in plaats van over schooljaar 2022-2023.
- Overige personeelslasten hoger door oplopend ziekteverzuim en lastig te vervullen vacatures.
- Afschrijvingen zijn achtergebleven doordat de activering van de investeringen in ventilatie zijn doorgeschoven naar 2023.
- De overige lasten zijn hoger als gevolg van de extra ontwikkelingen ten behoeve van de profilering van onze scholen in Heemskerk en Beverwijk.

Kasstroomoverzicht over 2022

		2022		2021	
	Ref	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten					
Saldo Baten en Lasten			-184.238		1.960.094
<i>Aanpassingen voor:</i>					
Afschrijvingen	19	1.860.585		1.826.261	
Waardeverandering activa		0		0	
Mutaties voorzieningen	11	-459.152		401.800	
Financiële vaste activa	6	0		249.946	
			<u>1.401.433</u>		<u>2.478.007</u>
<i>Verandering in vlottende middelen:</i>					
Vorraden		0		0	
Vorderingen	7	-2.029.862		-411.098	
Schulden	12	<u>3.935.803</u>		<u>1.412.347</u>	
			1.905.941		1.001.249
Kasstroom uit bedrijfsoperaties			<u>3.123.136</u>		<u>5.439.350</u>
Ontvangen interest	23	38.196		4.853	
Betaalde interest	23	<u>-8.359</u>		<u>-14.925</u>	
			29.838		-10.072
Kasstroom uit operationele activiteiten		<u>3.152.974</u>		<u>5.429.278</u>	

		2022		2021	
		€	€	€	€
Kasstroom uit investeringsactiviteiten					
Investeringen in materiële vaste activa	5	2.074.151		3.066.021	
Desinvesteringen in materiële vaste activa		0		0	
Desinvesteringen in financiële vaste activa		0		0	
		<hr/>		<hr/>	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-2.074.151		-3.066.021	
		<hr/>		<hr/>	
Mutatie liquide middelen		<u>1.078.823</u>		<u>2.363.257</u>	

Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:

	2022		2021	
	€	€	€	€
Stand per 1 januari		16.162.455		13.799.199
Mutatie boekjaar		<u>1.078.823</u>		<u>2.363.256</u>
Stand per 31 december		<u>17.241.278</u>		<u>16.162.455</u>

Toelichting op de balans en staat van baten en lasten

Algemene toelichting

1.1 Activiteiten

De activiteit van de instelling bestaat uit het verzorgen van onderwijs in de sector Voortgezet Onderwijs.

1.2 Continuïteit

Op basis van de huidige inzichten en de (meerjaren)-begroting 2023-2027 is er geen onzekerheid over de continuïteit van de organisatie.

De in de onderhavige jaarrekening gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn dan ook gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de instelling.

1.3 Stelselwijzigingen

In 2022 hebben zich geen stelselwijzigingen voorgedaan, behoudens het hanteren van de voorziening groot onderhoud. Ultimo 2022 stopt SVOK met de onderhoudsvoorziening en kiest voor investeren en afschrijven van groot onderhoud. SVOK verwerkt deze wijziging prospectief conform RJ 212.

1.4 Schattingswijzigingen

In 2022 hebben geen schattingswijzigingen plaatsgevonden.

1.5 Schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat de leiding van de instelling over verschillende zaken zich een oordeel vormt, en dat de leiding schattingen maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten.

1.6 Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

1.7 Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij.

2 Grondslagen voor waardering van activa en passiva

2.1 Algemeen

De geconsolideerde jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die uitgegeven zijn door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs.

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Beleidsregels toepassing WNT

De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semi-publieke sector (WNT) is met ingang van 1 januari 2013 van kracht. Met ingang van 1 januari 2015 is deze normering vervangen door WNT. De gehanteerde normen worden jaarlijks aangepast.

2.2 Vergelijking met voorgaand jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar.

2.3 Materiële vaste activa

Bedrijfsgebouwen en -terreinen worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of vervaardigingsprijs onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de geschatte toekomstige gebruiksduur. Op terreinen wordt niet afgeschreven. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht.

Overige vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs inclusief direct toerekenbare kosten, onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur en bijzondere waardeverminderingen. De vervaardigingsprijs bestaat uit de aanschaffingskosten van grond- en hulpstoffen en kosten die rechtstreeks toerekenbaar zijn aan de vervaardiging inclusief installatiekosten.

Subsidies op investeringen worden in mindering gebracht op de verkrijgings- of vervaardigingsprijs van de activa waarop de subsidies betrekking hebben. Ultimo 2022 is deze toepassing niet aan de orde.

2.4 Financiële vaste activa

Effecten

Gekochte, rentedragende obligaties onder de financiële vaste activa worden aangehouden tot einde looptijd.

De effecten worden initieel bij verkrijging gewaardeerd tegen de reële waarde. De vervolg waardering vindt plaats tegen gearmordiseerde kostprijs. Dit betekent dat het verschil tussen de aankoopwaarde en de nominale waarde naar gelang de looptijd in de balanswaarde wordt gecorrigeerd op basis van de effectieve rentemethode.

Op de obligaties is sprake van hoofdsomgarantie. Jaarlijks wordt beoordeeld of de hoofdsomgarantie (volledig) kan worden uitgekeerd.

Transactiekosten die zijn toe te rekenen aan effecten worden in de eerste waardering verwerkt.

2.5 *Vorderingen*

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Handelsvorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de (geamortiseerde) kostprijs. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

2.6 *Liquide middelen*

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

2.7 *Eigen vermogen*

Het eigen vermogen bestaat uit algemene reserves en bestemmingsreserves – of fondsen. Hierin is tevens een segmentatie opgenomen naar publieke en private middelen.

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, waarbij de beperking door het bestuur is aangebracht. De aard van de bestemmingsreserves wordt hierna toegelicht.

Bestemmingsreserve Onderwijsakkoord

Halverwege 2022 is er met het Voortgezet onderwijs een onderwijsakkoord afgesloten met betrekking tot professionalisering en werkdrukmiddelen. Gezien het moment van afsluiten is in de cao gekozen voor een overgangsjaar, omdat niet alles meer in 2022 georganiseerd kon worden. De overgebleven middelen zijn in de bestemmingsreserve verantwoord.

Bestemmingsreserve Koersplan

In deze jaarrekening is de reserve Professionalisering gecombineerd met de reserve Talentfonds. De nieuwe benaming is bestemmingsreserve Koersplan. In de meerjarenbegroting 2022-2026 wordt deze reserve aangewend, mede ter financiering van de ambities uit de strategische meerjarenvisie 2022-2026.

Bestemmingsreserve Herpositionering

De reserve is bestemd voor de scholen in Heemskerk-Beverwijk, waarbij zowel de gewijzigde namen als de profilering van de scholen worden vormgegeven.

Bestemmingsreserve NPO

Vanuit het ministerie zijn middelen beschikbaar gesteld ter ondersteuning van onze leerlingen als gevolg van de effecten van Covid-19. De middelen kunnen tot het schooljaar 2024-2025 worden ingezet.

Bestemmingsreserve BAPO sparen

De hoogte van de bestemmingsreserve bapo-sparen wordt bepaald aan de hand van de gespaarde bapo-verlofuren tot 1 augustus 2009. De bapo-verlofuren worden gewaardeerd tegen 80% van de gemiddelde salariskosten van de betreffende functie van de medewerker, onder aftrek van de jaarlijkse opname van deze uren.

Bestemmingsreserve algemeen private middelen

Middelen niet verkregen vanuit publieke middelen worden na aftrek van de kosten van niet publieke uitgaven toegevoegd/onttrokken aan de bestemmingsreserve algemeen private middelen.

Bestemmingsreserve Schoolfonds

Het positieve resultaat op door ouders opgebrachte middelen worden toegevoegd aan de bestemmingsreserve Schoolfonds. Het fonds kan gebruikt worden voor eventuele financiële tegenvallers op de private activiteiten.

2.8 Voorzieningen

Algemeen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, indien de tijds waarde van geld niet materieel is, wordt de voorziening tegen nominale waarde verantwoord.

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen.

Voorziening groot onderhoud

Voor uitgaven voor groot onderhoud wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De jaarlijkse dotatie is gebaseerd op het geplande onderhoud op basis van het meerjaren onderhoudsplan. Bij de bepaling voor de voorziening groot onderhoud ultimo 2022 is gebruik gemaakt van de tijdelijke uitzonderingsbepaling conform RJO 4, lid 1c.

Gezien de ontwikkelingen rond RJ 212 heeft SVOK gekozen om vanaf 2023 geen voorziening groot onderhoud meer te vormen en over te gaan op investeren en afschrijven. Conform de mogelijkheid van RJ212.805 verwerken wij de wijziging prospectief.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de blijfkans.

Voorziening persoonsgebonden uren

In de voorziening "persoonsgebonden uren" is de verplichting per ultimo jaar opgenomen voor de gespaarde uren volgens het VO CAO. Met het basisbudget van 50 klokuren kunnen keuzes worden gemaakt die passen binnen de levensfase en de persoonlijke situatie en die de duurzame inzetbaarheid vergroten. In de cao 2022-2023 zijn de beschikbare uren uitgebreid met 40 klokuren.

Voorziening WW

De voorziening is gevormd voor toekomstige wachtgeldverplichtingen voor geheel of gedeeltelijk afgevoerd personeel. De verplichtingen betreffen 25% van de werkloosheidsuitkeringen door UWV en 25% van de bovenwettelijke uitkeringen. 75% van de sectorale van de werkloosheidsuitkeringen wordt collectief over de sector Voortgezet Onderwijs omgeslagen op basis van de normatieve Rijksvergoeding en jaarlijks door het Ministerie van OCW verrekend.

Voorziening transitievergoedingen

Voor de verplichtingen die voortvloeien uit toekomstig te betalen transitievergoedingen (vanuit de Wet Arbeidsmarkt in Balans/ WAB) is een voorziening getroffen. Deze voorziening is gevormd voor vergoedingen die samenhangen met de afloop van tijdelijke aanstellingen van medewerkers die op basis van de bepalingen in de CAO VO in aanmerking komen voor een transitievergoeding

Overige voorzieningen

De overige voorzieningen worden opgenomen tegen contante waarde van de voor de afwikkeling van de

voorziening naar verwachting noodzakelijke uitgaven.

2.9 *Kortlopende schulden*

Schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Transactiekosten die direct zijn toe te rekenen aan de verwerving van de schulden worden in de waardering bij eerste verwerking opgenomen. Schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen (geamortiseerde) kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten.

Bij de Stichting kunnen er leasecontracten bestaan waarbij een groot deel van de voor- en nadelen die aan de eigendom verbonden zijn, niet bij de Stichting ligt. Deze leasecontracten worden verantwoord als operationele leasing. Leasebetalingen worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de winst-en-verliesrekening over de looptijd van het contract.

3 Grondslagen voor bepaling van het resultaat

3.1 *Algemeen*

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Opbrengsten/baten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

3.2 *Rijksbijdragen*

Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

3.3 *Overige overheidsbijdragen en -subsidies*

Exploitatiesubsidies worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de instelling de condities voor ontvangst kan aantonen.

Subsidies met betrekking tot investeringen in materiële vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief en als onderdeel van de afschrijvingen verwerkt in de staat van baten en lasten.

3.4 *Overige baten*

Overige baten bestaan uit baten uit verhuur, detachering, ouderbijdragen. Opbrengsten/baten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt.

3.5 *Afschrijvingen materiële vaste activa*

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen wordt niet afgeschreven. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de toekomstige gebruiksduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Boekwinsten en -verliezen uit de incidentele verkoop of desinvestering van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

3.6 *Personeelsbeloningen*

Periodiek betaalbare beloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

Pensioenen

Nederlandse pensioenregelingen:

SVOK heeft op de balans geen eigen pensioenvoorziening opgenomen.

De instelling heeft een pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. De belangrijkste kenmerken van deze pensioenregeling zijn:

- Pensioengevende salarisgrondslag is middelloon;
- In 2022 heeft indexatie plaatsgevonden van 2,39%;
- De actuele dekkingsgraad van Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP per 31 december 2022 is 110,9% (2021: 110,2%), de beleidsdekkingsgraad is per 31 december 2022 uitgekomen op 118,6% (2021:102,8%);
- Overige kenmerken zijn te vinden op www.abp.nl

De pensioenregels schrijven voor dat onze beleidsdekkingsgraad 126%* moet zijn. Dan heeft ABP voldoende financiële buffers. Ook is wettelijk bepaald dat de beleidsdekkingsgraad niet langer dan 5 jaar onder 104,2% mag liggen.

Op de Nederlandse pensioenregelingen zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte, contractuele of vrijwillige basispremies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen betaald door de instelling.

De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

Vanwege de uitzonderlijke economische omstandigheden heeft Minister Koolmees de regels versoepeld:

1. Uit deze vrijstellingsregeling volgt dat er onder bepaalde voorwaarden in 2022 geen minimaal vereiste dekkingsgraad verlaging doorgevoerd hoeft te worden.
2. Een voorwaarde voor het gebruik van de vrijstellingsregeling is dat de actuele dekkingsgraad op 31 december 90% of meer moet zijn. Als dit niet zo is moeten de pensioenaanspraken worden verlaagd. Een eventuele verlaging mag over een aantal jaren gespreid worden.
3. Daarnaast moeten we een herstelplan opstellen waarin wordt aangetoond dat de beleidsdekkingsgraad in 10 jaar tijd weer minimaal uitkomt op de vereiste dekkingsgraad van 126%*. Als dit volgens de voorgeschreven rekenregels niet in 10 jaar lukt, dan moeten we de pensioenaanspraken verlagen. * Afhankelijk van de rente en beleggingsmix kan deze grens verschuiven.

3.7 *Financiële baten en lasten*

Rentebaten en rentelasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen die als onderdeel van de berekening van de effectieve rente worden meegenomen.

4 Financiële instrumenten en risicobeheersing

4.1 *Marktrisico*

Valutarisico

De instelling is werkzaam in Nederland. Het valutarisico voor de instelling is nihil.

Prijrisico

De instelling loopt risico's ten aanzien van de waardering van effecten, opgenomen onder financiële vaste activa. De instelling beheerst het marktrisico doordat de portefeuille alleen uit obligaties bestaat met hoofdsomgarantie en de portefeuille voldoet aan de wet beleggen en belenen.

4.2 *Kredietrisico*

De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico, mede doordat meer dan 96% van de inkomsten van de overheid komen.

4.3 *Liquiditeitsrisico*

De instelling maakt gebruik van schatkistbankieren bij de overheid, het liquiditeitsrisico is derhalve zeer gering.

5 Materiële vaste activa

De mutaties in de materiële vaste activa worden als volgt weergegeven:

	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Totaal
	€	€	€
Stand per 1 januari 2022			
Aanschafprijs	9.369.969	20.005.413	29.375.382
Afschrijving cumulatief	-2.403.731	-13.314.791	-15.718.522
Boekwaarde	6.966.239	6.690.621	13.656.860
Mutaties			
Investerings	999.977	1.074.173	2.074.151
Desinvesterings	0	0	0
Afschrijvingen	-325.682	-1.534.904	-1.860.585
Inhaalafschrijving	0	0	0
Afschrijving op desinvesterings	0	0	0
Saldo	674.296	-460.730	213.565
Stand per 31 december 2022			
Aanschafprijs	10.369.947	21.079.586	31.449.533
Afschrijving cumulatief	-2.729.412	-14.849.695	-17.579.107
Boekwaarden	7.640.534	6.229.891	13.870.425

In 2022 is de horeca afdeling van SKILLS vmbo geheel vernieuwd, alsmede het schoolplein van het Jac.P.Thijssse.

De investeringen in inventaris en apparatuur zijn voornamelijk reguliere investeringen van meubilair en ICT. De afschrijving is lager uitgevallen i.v.m. dat de klimaatinvesteringen doorgeschoven zijn naar 2023.

De OZB-waarde gebouwen en terreinen bedraagt € 57.255.000 per 1 januari 2021 als indicatie van de marktwaarde.

6 Financiële vaste activa

Het verloop van de financiële vaste activa kan als volgt worden gespecificeerd:

	<u>31 december 2022</u>	<u>31 december 2021</u>
	€	€
Stand per 1 januari	0	0
Investeringen	0	0
Desinvesteringen	0	0
Waardemutaties	0	0
Aflossing	0	0

De effecten die in de financiële vaste activa waren gewaardeerd zijn allen in juni 2021 gelost. De positie bestond geheel uit obligaties. De lossingen van de obligaties hebben plaatsgevonden tegen nominale waarde. De beurswaarde van de obligaties bedraagt ultimo 2021 € 0. In 2022 zijn geen aankopen verricht.

7 Vorderingen

	<u>31 december 2022</u>	<u>31 december 2021</u>
	€	€
Debiteuren	265.218	166.991
Subsidie (Nieuwkomers en VsV)	74.901	0
Overige vorderingen	337.188	109.150
Vooruitbetaalde kosten	2.735.835	1.093.015
Af: Voorziening wegens oninbaarheid	-60.800	-46.675
	<u>3.352.343</u>	<u>1.322.481</u>

De post vooruitbetaalde kosten zijn toegenomen doordat de ventilatieprojecten van Bonhoeffer en Jac.P. thijssse doorlopen tot in 2023. Tevens zijn de levensduur verlengende maatregelen bij Dalí gestart die door de Gemeente Heemskerk worden gefinancierd.

De reële waarde van de vorderingen benadert de boekwaarde ervan, gegeven het kortlopende karakter ervan en het feit dat waar nodig voorzieningen voor oninbaarheid zijn gevormd. Alle vorderingen hebben een looptijd van korter dan 1 jaar. De vooruitbetaalde kosten zijn met name op lasten die betrekking hebben op een schooljaar.

8 Liquide middelen

	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
	€	€
Kasmiddelen	7.253	5.651
Tegoeden op bank- en girorekeningen	<u>17.234.024</u>	<u>16.156.803</u>
	<u>17.241.278</u>	<u>16.162.455</u>

De liquide middelen staan volledig ter vrije beschikking. SVOK maakt sinds eind 2011 gebruik van schatkistbankieren. Toename van de liquiditeit met name veroorzaakt door de subsidie voor Masterplan basisvaardigheden die in december zijn ontvangen.

9 Toelichting bij het kasstroomoverzicht

Onder de investeringen in materiële vaste activa zijn alleen opgenomen de investeringen waarvoor in 2022 geldmiddelen zijn opgeofferd. De kasstroom uit operationele activiteiten zijn afgenomen door het resultaat over 2022 mede ontstaan door de afname van de voorzieningen als gevolg van de onderhoudsuitgaven vanuit de onderhoudsvoorziening. De indirecte methode is toegepast om het kasstroomoverzicht op te stellen.

10 Eigen vermogen

	Stand per 1-1-2022		Resultaat	Stand per 31-12-2022	
	€	€		€	€
Algemene reserve					
Algemene reserve	10.737.002		-258.371		10.478.631
Bestemmingsreserve (publiek)					
Bijdragen werkdruk en lerarentekort	341.898		-341.898		0
Onderwijsakkoord	0		972.230		972.230
Bapo-sparen	15.934		-7.969		7.965
Koersplan	2.000.000		0		2.000.000
Herpositionering	1.359.919		-463.000		896.919
NPO reserve	3.330.052		-55.393		3.274.659
Huisvesting	0		0		528.810
		7.047.803			7.680.583
Bestemmingsreserve (privaat)					
Algemeen	1.920.949				1.920.949
		1.920.949			1.920.949
Bestemmingsfonds (privaat)					
Schoolfonds	427.010		0		427.010
		427.010			427.010
		<u>20.132.764</u>	<u>-154.401</u>		<u>20.507.173</u>

In juli 2022 is het onderwijsakkoord afgesloten voor professionalisering en werkdrukmiddelen. Omdat er onvoldoende tijd was om deze middelen in te zetten, is een overgangsjaar in de cao vastgelegd en zijn de overgebleven middelen in 2022 in een aparte reserve gezet.

In 2022 heeft het voortgezet onderwijs van de overheid voor NPO voor het schooljaar 2022-2023 extra middelen ontvangen en mag het onderwijs deze middelen in drie schooljaren inzetten. De gekozen interventies zijn afgestemd met de MR van de onderliggende scholen.

De ontvangen middelen in 2022 waren toereikend om de ontwikkelingen van de ambities uit het koersplan te verwezenlijken, waardoor geen beroep is gedaan op de reserve.

Als gevolg van het beëindigen van de voorziening groot onderhoud is het saldo ultimo 2022 toegevoegd aan de bestemmingsreserve huisvesting.

De bestemmingsreserve Bapo-sparen is in 2008 ontstaan. Tot die tijd konden medewerkers de uren sparen. De reserve zal komende jaren naar nul dalen.

De private reserve en schoolfonds staan ter beschikking voor de private activiteiten.

11 Voorzieningen

	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
	€	€
Personeelsvoorzieningen	2.286.430	1.873.106
Voorziening groot onderhoud	0	1.401.286
	<u>2.286.430</u>	<u>3.274.392</u>

Van de voorzieningen is een bedrag van €1.831.631 als langlopend (langer dan een jaar) aan te merken. De voorziening groot onderhoud is per 31-12-2022 opgeheven. SVOK gaat over op investeren en activeren mede als gevolg van de wijzigingen in wet- en regelgeving. Het overgebleven saldo van €528.810 is opgenomen in de nieuwe bestemmingsreserve huisvesting binnen het eigen vermogen.

Het verloop van de voorzieningen is als volgt:

	<u>Jubilea</u>	<u>Duurzame inzetbaarheid</u>	<u>WW</u>	<u>Transitievergoedingen</u>	<u>Groot onderhoud</u>	<u>Totaal</u>
	€	€	€	€	€	€
Stand per 1 januari 2022	319.275	1.355.981	128.303	69.547	1.401.286	3.274.392
Dotaties	84.880	684.276	53.710	12.868	600.000	1.435.734
Ontrekkingen	82.692	277.496	62.222	0	1.472.476	1.894.886
Opheffen voorziening groot onderhoud	0				528.810	528.810
Stand per 31 december 2022	<u>321.463</u>	<u>1.762.761</u>	<u>119.790</u>	<u>82.415</u>	<u>0</u>	<u>2.286.430</u>

Voorziening jubilea

De voorziening voor jubilea heeft betrekking op per balansdatum opgebouwde rechten, rekening houdend met de kans op voortijdige beëindiging van het dienstverband met het personeelslid.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

De voorziening duurzame inzetbaarheid is ontstaan door invoering van de nieuwe cao VO 2014/2015 waarin medewerkers de mogelijkheid hebben een spaartegoed op te bouwen dat later tot opname van (doorbetaald) verlof dan wel tot verzilvering (uitbetaling) zal leiden.

Voorziening WW

De voorziening WW is in 2015 gevormd voor toekomstige wachtgeldverplichtingen voor geheel of gedeeltelijk afgevoerd personeel, voor zowel de werkloosheidsuitkeringen als de bovenwettelijke uitkeringen.

Voorziening transitievergoedingen

Deze voorziening is gevormd voor vergoedingen die samenhangen met de afloop van tijdelijke aanstellingen van medewerkers die op basis van de bepalingen in de CAO VO in aanmerking komen voor een transitievergoeding. Deze wet is 1 januari 2020 ingegaan.

Voorziening groot onderhoud

Mede gebaseerd op de uitkomsten van het onderzoek die vanuit de RJ-werkgroep Onderwijs van de Raad voor de Jaarverslaggeving in samenwerking met de sectorraden en ondersteund door enkele schoolbesturen is 2020 gestart en de uitspraken van de Raad voor de Jaarverslaggeving heeft SVOK besloten over te gaan op investeren en afschrijven vanaf 2023.

12 Kortlopende schulden

	31 december 2022		31 december 2021	
	€	€	€	€
Crediteuren		664.741		483.552
OCW		30.536		0
Belastingen en premies sociale verzekeringen		2.486.265		2.494.543
Schulden ter zake van pensioenen		721.994		687.136
Salaris	19.038		60.941	
Nog te ontvangen inkoopfacturen	220.832		120.693	
Overige	241.916		420.666	
		<u>481.787</u>		<u>602.300</u>
Overige kortlopende schulden		4.385.322		4.267.531
Kortlopende schulden				
Vooruitontvangen subsidies OCW:				
Zonder verrekeningsclausule (G1-Studieverlof)	88.120		66.454	
Niet geormerkt (Masterplan)	3.574.826		915.141	
Vakantiegeld	1.726.920		1.629.008	
Verlofverplichtingen	651.858		574.323	
Vooruitontvangen ouderbijdragen	345.671		385.240	
Rekening courant SWV	773.677		-235.000	
Overige	124.048		131.943	
Overlopende passiva		<u>7.285.121</u>		<u>3.467.109</u>
		<u>11.670.443</u>		<u>7.734.640</u>

In december 2022 is de subsidie voor Masterplan basisvaardigheden ontvangen van €2,5 miljoen voor onze scholen Castor en Forta. Daarnaast staat de subsidie voor Suvis nog op de balans voor de

ventilatietrajecten.

De reële waarde van de kortlopende schulden benadert de boekwaarde vanwege het kortlopende karakter. Kortlopende schulden zijn hoger door afrekening energie, nog te ontvangen facturen voor Vavo onderwijs. De vooruitontvangen, niet geormerkte subsidies, betreffen de subsidie voor Masterplan basisvaardigheden, subsidie heterogene brugklassen en de ontvangen voorschotten via de Gemeenten van de Suvis regeling voor ventilatie.

Alle schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

Overzicht geormerkte subsidies OCW (RJ 660, model G)

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

(Regeling ROS art. 13, lid 2 sub a en EZ regelingen betrekking hebbend op de EZ subsidies)

G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule, beknopt				
Volgnummer	Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Prestatie afgerond?
1	Studieverlof	1179132-1	20-10-21	Ja
2	Studieverlof	1164935-1	20-08-21	Ja
3	Studieverlof	1183402-1	22-11-21	Ja
4	Studieverlof	1165499-1	20-08-21	Ja
5	Studieverlof	1177489-1	21-09-21	Ja
6	Studieverlof	1177576-1	21-09-21	Ja
7	Studieverlof	1166119-1	20-08-21	Ja
8	Studieverlof	1166281-1	20-08-21	Ja
9	Studieverlof	1279733-1	20-09-22	Onderhanden
10	Studieverlof	1277852-1	22-08-22	Onderhanden
11	Studieverlof	1279860-1	20-09-22	Onderhanden
12	Studieverlof	1278433-1	22-08-22	Onderhanden
13	Studieverlof	1279908-1	20-09-22	Onderhanden
14	Studieverlof	1281806-1	20-10-22	Onderhanden
15	Studieverlof	1308788-1	20-12-22	Onderhanden
16	Studieverlof	1278847-1	22-08-22	Onderhanden
17	Studieverlof	1285880-1	22-11-22	Onderhanden
18	Studieverlof	1308793-1	20-12-22	Onderhanden
19	Studieverlof	1278965-1	22-08-22	Onderhanden
20	IFO	IFO-220097	6-04-22	Ja
21	Heterogene brugklas	SHB210232	8-02-22	Onderhanden
22	Heterogene brugklas	SHB322017	15-11-22	Onderhanden
23	Heterogene brugklas	SHB210295	8-02-22	Onderhanden
24	Capaciteitentest	CAP22-41009	24-03-22	Ja
25	Voorkomen zitten blijven	VOZ22058	27-05-22	Ja
26	Zij-instroom	1158900-1	22-06-21	Onderhanden

Van het studieverlof toegekend in 2022 is € 88.120 bestemd voor 2023.

* Nummer 24: De 85% grens is niet gehaald, bedrag van €30.536 opgenomen als terug te betalen subsidie.

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

(Regeling ROS art. 13, lid 2 sub b en EZ regelingen betrekking hebbend op de EZ subsidies)

G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

In 2022 zijn geen middelen ontvangen met oormerk G2-A.

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Ultimo 2022 is alleen de VSV subsidie vanuit Nova college met verrekeningsclausule, deze subsidie loopt van 2020-2024. Ultimo 2021 is de opdracht heroverwogen en opnieuw vastgesteld, met de afspraak om deze subsidie in de jaren 2022 t/m 2024 in te zetten.

13 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

(Meerjarige) financiële verplichtingen

In 2022 is de aanbesteding geweest en het nieuwe kopieercontract van Canon gaat in 2023 in. Het bedrag tot die datum is € 29.037.

Per 1 december 2021 is een overeenkomst aangegaan voor 4 jaar voor de schoonmaak aan alle onderdelen van SVOK. Het bedrag op jaarbasis is € 68.982,25. Periode 0 tot 2 jaar is € 137.965 en periode 2 tot 4 jaar € 132.216.

Per 1 september 2016 is een huurovereenkomst aangegaan voor 10 jaar voor de huur van huisvesting van de centrale ondersteuning van SVOK. Het bedrag op jaarbasis is € 51.617. Periode 1 tot 4 jaar is € 103.234,56.

Klimaatinvesteringen in de gebouwen voor Bonhoeffer College (€1,1 miljoen) en het Jac.P.Thijssse college (€1,9 miljoen) zijn gestart, waarvoor via de Gemeente Castricum subsidie Suvis zijn aangevraagd en toegekend. De projecten zullen in 2023 worden opgeleverd.

Vordering op het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

In verband met het voorwaardelijke karakter van de vordering op het ministerie van OCW is deze in de balans niet gewaardeerd. De vordering bedraagt € 3.812.074. Deze vordering is ontstaan bij de overgang van de lumpsumbekostiging op schooljaarbasis naar bekostiging op kalenderjaarbasis. De wijziging betreft de waardering van de vordering op het ministerie van OCW zoals bedoeld in RJ 660.204. Verduidelijkt is dat deze vordering eigenlijk niet op de balans thuishoort omdat deze pas wordt geïnd bij liquidatie van de instelling.

14 Rijksbijdragen

	2022	Begroting 2022	2021
	€	€	€
Rijksbijdragen OCW	50.827.655	49.283.508	48.035.042
Geormerkte subsidies OCW	233.121	146.747	1.839.989
Overige subsidies OCW	10.028.669	7.087.426	9.533.289
Rijksbijdragen OCW	61.089.445	56.517.681	59.408.320
SWV	2.552.880	2.061.182	2.474.620
Totaal	63.642.325	58.578.863	61.882.940

Rijksbijdragen

De tarieven voor vereenvoudiging bekostiging zijn aangepast in 2022 met 3,29%.

Geormerkte subsidies OCW

Het voortgezet onderwijs heeft vanuit de overheid aanvullende bekostiging ontvangen voor examenmaatregelen, IOP en extra hulp voor de klas. Dit bedraagt voor SVOK een bedrag van bijna € 2,2 miljoen.

Overige subsidies OCW

In 2022 is het onderwijsakkoord afgesloten voor werkdruk en professionalisering. Voor SVOK extra subsidie van €2,5 miljoen. Naast deze specifieke subsidies heeft SVOK de NPO-lumpsum beschikking ontvangen voor het schooljaar 2022-2023 € 6,1 miljoen. Dit mag in drie schooljaren worden ingezet.

De toegezegde NPO-middelen voor 'Nieuwkomers' en scholen met achterstandsscore zijn ontvangen in 2022, maar hebben wel betrekking op schooljaar 2021-2022 en 2022-2023. De reguliere subsidie van 'Nieuwkomers' met een verblijf van korter dan twee jaar is via maatwerksubsidie bekostigd €1.159K.

SWV

De middelen voor passend onderwijs voor 2022 zijn via het Samenwerkingsverband binnengekomen. Op de reguliere afspraken is nog €392.000 ontvangen voor ondersteuning van leerlingen van SKILLS vmbo en zijn de tarieven in 2022 met 5% geïndexeerd.

15 Overige overheidsbijdragen en –subsidies

	2022	Begroting 2022	2021
	€	€	€
Gemeentelijke bijdragen en subsidies	253.301	291.087	279.856
Overige overheidsbijdragen	253.301	291.087	279.856

SVOK heeft voor de noodgebouwen van het Bonhoeffer College de huur vergoed gekregen. De bijdragen is in 2022 voor het laatste jaar.

16 Overige baten

	2022	Begroting 2022	2021
	€	€	€
Verhuur	13.875	27.380	12.016
Vergoeding t.b.v personeel	362.470	175.741	398.855
Ouderbijdragen	1.392.136	1.557.237	471.280
Overige	82.540	45.400	73.566
	<u>1.851.022</u>	<u>1.805.758</u>	<u>955.717</u>

De ouderbijdragen zijn weer in lijn met de omvang voor de Covid-19 crisis.

17 Personeelslasten

	2022		Begroting 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
Brutolonen en salarissen	38.957.144		36.643.968		36.191.157	
Sociale lasten	5.149.331		4.843.577		4.955.003	
Pensioenpremies	6.295.300		5.921.501		5.986.129	
Lonen en salarissen		50.401.775		47.409.045		47.132.288
Dotaties personele voorzieningen	151.458		45.000		180.604	
Personeel niet in loondienst	2.454.357		1.870.394		2.412.132	
Overig	1.641.532		2.001.940		1.422.745	
Overige personele lasten		4.247.346		3.917.334		4.015.481
Af: Uitkeringen		<u>-493.870</u>		<u>-130.000</u>		<u>-349.964</u>
		<u>54.155.251</u>		<u>51.196.379</u>		<u>50.797.806</u>

Per 1 juli 2022 zijn de lonen met 4,75% verhoogd, de persoonlijk budgeturen namen met 40 uur toe en ontvingen de medewerkers een eenmalige uitkering van € 500. Door alle NPO-maatregelen en het onderwijsakkoord zijn er over 2022 gemiddeld 17 fte meer ingezet dan was begroot.

Deel van de vacatures is extern ingevuld waardoor de lasten verplaatsten van lonen en salarissen naar overige personele lasten. Daarnaast is het opgelopen ziekteverzuim ook deels door externe inzet vervuld.

De ontvangen uitkeringen komen uit de vangnetregeling, bijvoorbeeld bij zwangerschapsverlof.

18 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semi-publieke sector (WNT)

WNT-verantwoording 2022 SVOK

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan.

Het bezoldigingsmaximum in 2022 voor SVOK is € 183.000 (klasse E), vastgesteld in december 2021 door de Raad van Toezicht. Het weergegeven toepasselijke WNT-maximum per persoon of functie is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte. Uitzondering hierop is het WNT-maximum voor de leden van Raad van Toezicht dit bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum.

Vermelding bezoldiging topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen

Leidinggevende topfunctionarissen

bedragen x € 1	W.W. Baumfalk
Funcctiegegevens	Voorzitter college van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 – 31/12
Omvang dienstverband in fte	1
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 150.959
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.998
<i>Subtotaal</i>	<i>€ 173.957</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 183.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.
Totale bezoldiging	€ 173.957
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2021	
Omvang dienstverband 2021 in fte	1
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 139.821
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.710

Totale bezoldiging 2021	€ 162.531
-------------------------	-----------

Overzicht Toezichthouders

Bedragen x € 1	Dhr. Hamers	Dhr. Bakker	Dhr. Ten Dam	Mevr. Regter	Mevr. Rutten	Mevr. Kiliç	Dhr. Bessem
Functiegegevens	Voorzitter	Voorzitter	Vice Voorzitter	Vice Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022	N.v.t.	1/1 - 31/12	N.v.t.	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging							
Totale bezoldiging	N.v.t.	€ 14.100	N.v.t.	€ 11.985	€ 10.575	€ 10.575	€ 10.575
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	N.v.t.	€ 27.450	N.v.t.	€ 18.300	€ 18.300	€ 18.300	€ 18.300
-/- Onverschuldigd betaald bedrag en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	N.v.t.	€ 14.100	N.v.t.	€ 11.985	€ 10.575	€ 10.575	€ 10.575
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2021							
Functiegegevens	Voorzitter	Voorzitter	Vice Voorzitter	Vice Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1-13/12	13/12 - 31/12	1/1-13/12	13/12 - 31/12	13/12 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging							
Totale bezoldiging	€ 13.418	720	€ 11.405	€ 10.575	€ 540	€ 10.575	€ 10.575
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 25.172	1.378	€ 16.781	€ 17.700	€ 919	€ 17.700	€ 17.700

Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Er zijn geen uitkeringen verstrekt aan topfunctionarissen wegens beëindiging dienstverband.

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen die in 2022 een bezoldiging boven het toepasselijke WNT-maximum hebben ontvangen, of waarvoor in eerdere jaren een vermelding op grond van de WOPT of de WNT heeft plaatsgevonden of had moeten plaatsvinden. Er zijn in 2022 geen ontslaguitkeringen aan overige functionarissen betaald die op grond van de WNT dienen te worden gerapporteerd. De bestuurders van SVOK in 2022 hebben geen leidinggevende topfunctie bij meerdere WNT-instellingen vervuld gedurende hun dienstverband bij SVOK.

19 Afschrijvingen

	2022	Begroting 2022	2021
	€	€	€
Materiële vaste activa	1.860.585	1.931.627	1.826.261
	<u>1.860.585</u>	<u>1.931.627</u>	<u>1.826.261</u>

De uitvoering van de ventilatieprojecten waar we Suvis subsidie voor ontvangen zijn doorgeschoven naar 2023.

20 Huisvestingslasten

	2022	Begroting 2022	2021
	€	€	€
Huur	219.150	240.112	232.429
Onderhoud	472.534	416.198	450.175
Aanpassing gebouw	38.835	500	22.349
Energie en water	637.602	608.671	740.581
Schoonmaakkosten	1.128.973	1.168.618	1.259.209
Heffingen	264.963	274.434	266.122
Dotatie onderhoudsvoorzieningen	600.000	600.000	600.000
	<u>3.362.057</u>	<u>3.308.533</u>	<u>3.570.866</u>

Mede als gevolg van Covid-19 is er meer aandacht voor de huisvesting, waardoor de post onderhoud hoger is uitgevallen. Daarnaast is de schoonmaak Europees aanbesteed en hierdoor iets lagere lasten. De energie-afrekeningen over 2022 zijn nog niet ontvangen. We verwachten over 2022 geen grote afwijking bij de eindafrekening.

21 Overige lasten

	2022	Begroting 2022	2021
	€	€	€
Administratie- en beheerslasten	477.281	407.429	407.759
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	3.937.644	4.072.861	3.846.316
Besteding ouderbijdragen	1.508.439	1.600.087	503.903
Overige	629.629	228.792	205.508
	<u>6.552.993</u>	<u>6.309.169</u>	<u>4.963.486</u>

De contributies zijn €56K hoger uitgevallen dan begroot, doordat vanuit de VO-raad de schoolleiders professionalisering wordt georganiseerd vanuit de maatregelen uit het onderwijsakkoord.

Op ICT is €135K minder uitgegeven met name door geen gebruik meer te maken van servers, daarnaast €32K minder uitgegeven aan kopieerkosten. In kader van NPO-maatregelen zijn extra leerling activiteiten uitgevoerd ten bedrage van € 153K. Aan gratis lesmateriaal is €96K minder uitgegeven dan begroot. In de post overig is meer besteed aan wervingskosten/profilering in kader van de profilering van de scholen in Heemskerk/Beverwijk.

22 Accountantshonoraria

In het boekjaar en voorgaand boekjaar zijn de volgende bedragen aan accountantshonoraria ten laste van het resultaat gebracht:

	2022	2021
	€	€
Controle van de jaarrekening	77.101	71.390
Fiscale advisering	0	0
Andere controlewerkzaamheden	0	0
Andere niet-controlediensten	0	0
	<u>77.101</u>	<u>71.390</u>

Bedrag exclusief omzetbelasting bedraagt € 63.720 (2021: € 59.000).

Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de instelling zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe onafhankelijke accountants zoals bedoeld in art. 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties) en de in rekening gebrachte honoraria van het gehele netwerk waartoe de accountantsorganisatie behoort.

23 Financiële baten en lasten

	2022	Begroting 2022	2021
	<u>€</u>	<u>€</u>	<u>€</u>
Rentebaten	38.196		34
Waardeveranderingen financiële vaste activa en effecten	0		54
Overige opbrengsten financiële vaste activa en effecten	0		4.765
Rentelasten en beleggingskosten	<u>-8.359</u>	<u></u>	<u>-14.925</u>
	<u>29.837</u>	<u>0</u>	<u>-10.073</u>

Halverwege 2022 heeft de Rabobank geen rente meer berekend over onze private tegoeden. De publieke middelen zijn ondergebracht bij schatkistbankieren, hierover ontvangen we sinds september 2022 weer rente.

24 Aantal werknemers

Ultimo 2022 waren 592 werknemers in dienst op basis van een volledig dienstverband (2021: 578). Hiervan waren er 0 werkzaam in het buitenland (2021:0).

25 Verbonden partijen

Model E Verbonden Partijen

Verbonden partij met belang in bevoegd gezag

Statutaire naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Contract-onderwijs	Contract-onderzoek	Onroerende zaken	Overige
SWV Passend Onderwijs Voortgezet Onderwijs Midden Kennemerland	Stichting	Beverwijk	Nee	Nee	Nee	Ja

Toelichtingen

Samenwerkingsverband Midden Kennemerland, dit is een Stichting waarin 5 besturen zijn vertegenwoordigd. De besturen zijn: Stichting SVOK, Aloysius Stichting, Stichting Clusius College, Heliomare Onderwijs Stichting en Stichting Ronduit. De bestuurder van SVOK is tevens lid van de Raad van Toezicht van het Samenwerkingsverband. In 2022 heeft SVOK € 2.552.880 van het SWV ontvangen.

26 Voorstel bestemming saldo van baten en lasten

Voorgesteld wordt het resultaat over 2022 ad +/- € 154.401 als volgt te verdelen:

	€
	<hr/>
Onttrekking algemene reserve	-258.371
Toevoeging aan de wettelijke en statutaire reserves	0
Toevoeging aan bestemmingsreserve	103.970
Onttrekking aan bestemmingsreserve	0
	<hr/>
Resultaat	-154.401
	<hr/>

27 Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum.

Willem Baumfalk
Voorzitter College van Bestuur
Castricum 26 juni 2023

28 Gegevens SVOK

Statutaire en vestigingsgegevens rechtspersoon:
Stichting voor Voortgezet Onderwijs Kennemerland
Westerplein 4b, 1901NA Castricum
Kamer van koophandel inschrijvingsnummer: 34105554

Vestigingen:

- ❖ 00ZD Bonhoeffercollege, Pieter Kieftstraat 20, 1902 RA Castricum;
- ❖ 20MH Jac.P. Thijssse College. De Bloemen 65, 1902 GT Castricum;
- ❖ 20MH00 Supreme College Nederland, Koning Willemstraat 1, 1901 CA Castricum;
- ❖ 27MD00 Castor College, Büllerlaan 4, 1945 SR Beverwijk;
- ❖ 27MD01 Dalí College, Plesmanweg 450, 1965 BD Heemskerk;
- ❖ 27MD02 SKILLS vmbo, Van Riemsdijklaan 103, 1965 BE Heemskerk;
- ❖ 27MD00 Fourteens, Büllerlaan 2, 1945 SR Beverwijk;
- ❖ 28BN Forta; Jan van Kuikweg 12, 1965 BB Heemskerk.

Goedkeuring door leden Raad van Toezicht
Vaststelling door College van Bestuur

Raad van Toezicht:

De heer F. Bakker
Mevrouw L. Regter
Mevrouw J. Rutten
Mevrouw H. Kiliç
De heer E. Bessem

College van Bestuur:

W.W. Baumfalk

Datum: 26 juni 2023

Plaats: Castricum

Overige gegevens

Op de volgende bladzijde is de controleverklaring van de onafhankelijke accountant opgenomen.